

**ANALISIS KINERJA DOSEN DI TINJAU DARI KOMPETENSI DOSEN
DI PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister
Manajemen Pendidikan Tinggi (M. Pd) Dalam Bidang Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

OLEH :

HANAFIAH
NPM : 1820060001



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN 2021**

PENGESAHAN TESIS

Nama : HANAFIAH
NPM : 1820060001
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : ANALISIS KINERJA DOSEN DI TINJAU DARI
KOMPETENSI DOSEN DI PROGRAM STUDI
BIMBINGAN DAN KONSELING UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

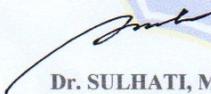
Pengesahan Tesis

Medan, 16 Maret 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. SULHATI, MA

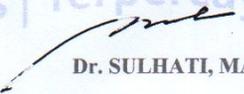

Dr. AMINI, M.Pd

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Tinggi


Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP


Dr. SULHATI, MA

PENGESAHAN

ANALISIS KINERJA DOSEN DI TINJAU DARI KOMPETENSI DOSEN DI
PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

HANAFIAH
NPM : 1820060001

Program Studi : Magister Manajemen pendidikan Tinggi

“Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji, yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd) Pada Hari Rabu, Tanggal 16 Maret 2021”

Panitia Penguji

1. Dr. SULHATI, MA
Ketua

2. Dr. AMINI, M.Pd
Sekretaris

3. Dr. AKRIM, M. Pd
Anggota

4. Prof. Dr. ELFRIANTO, M. Pd
Anggota

5. Dr. SYAIFUL BAHRI, M. AP
Anggota

1.

2.

3.

4.

5.



PERNYATAAN

ANALISIS KINERJA DOSEN DI TINJAU DARI KOMPETENSI DOSEN DI PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 16 Maret 2021

Penulis



HANAFIAH
NPM : 1820060001

Analisis Kinerja Dosen di Tinjau dari Kompetensi Dosen di Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Hanafiah
NPM :1820060001

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Dosen sebagai tenaga Pendidik di Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Untuk mengetahui Kompetensi Dosen Dosen di Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk mengetahui Penilaian kinerja dosen sesuai dengan tugas pokok dosen yang tertuang dalam Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 38 / KEP / MK. WASPAN /8/ 1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kredit. Pasal 3 yaitu Tugas pokok Dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Pasal 4 ayat (2) Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Pada penelitian ini, sumber data primer, merupakan data yang diperoleh dari data ketua prodi Bimbingan dan Konseling, Seketaris Prodi Bimbingan dan Konseling, Dosen di Prodi Bimbingan dan konselin dan LP2M. Teknik dan prosedur pengumpulan data dilakukan dengan tiga cara berupa lisan (verbal) interview (wawancara) dan observasi.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Analisis Kinerja Dosen di Tinjau dari Kompetensi Dosen di Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bahwa kinerja dosen tetap prodi bimbingan dan konseling dapat nyatakan sudah memenuhi kualifikasi sebagai dosen sebagaimana yang telah di tetapkan oleh Undang-undang RI No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Bab II Pasal 3.

Kata Kunci: Kinerja Dosen, Kompetensi Dosen.

Analisis Kinerja Dosen di Tinjau dari Kompetensi Dosen di Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Hanafiah
NPM :1820060001

ABSTRACT

This study aims to determine the performance of lecturers as educators in the Guidance and Counseling Study Program, Muhammadiyah University of North Sumatra. To find out the Lecturer Competence in the Guidance and Counseling Study Program, Muhammadiyah University of North Sumatra, to find out the assessment of lecturer performance in accordance with the main duties of the lecturer as stated in the Decree of the Coordinating Minister of State for Development Supervision and State Apparatus Empowerment Number: 38 / KEP / MK WASPAN / 8/1999 concerning Lecturer Functional Position and Credit Score. Article 3, namely the main task of Lecturers is to carry out education and teaching at universities, research and community service. Article 4 paragraph (2) Tri Dharma Perguruan Tinggi. The research method used is qualitative research methods. In this study, the primary data source is data obtained from the data of the head of the Guidance and Counseling study program, the Secretary of the Guidance and Counseling Study Program, Lecturers in the Guidance and Counseling Study Program and the Counseling and LP2M. Data collection techniques and procedures were carried out in three ways, namely oral (verbal) interviews (interviews) and observation. The results of the study indicate that the Lecturer Performance Analysis in terms of Lecturer Competence in the Guidance and Counseling Study Program, Muhammadiyah University of North Sumatra. That the performance of permanent lecturers in the guidance and counseling study program can state that they have met the qualifications as lecturers as stipulated by the Republic of Indonesia Law No. 14 of 2005 concerning Teachers and Lecturers and Law No. 20 of 2003 concerning the National Education System (Sisdiknas) Chapter II Article 3.

Keywords: Lecturer Performance, Lecturer Competence.

KATA PENGANTAR



Assalamu ‘alaikum Wr. Wb

Segala puji penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya jugalah maka penulisan tesis ini dapat terselesaikan dengan tepat pada waktunya. Tesis ini berjudul “**Analisis Kinerja Dosen di Tinjau Dari Kompetensi Dosen di Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun**” diajukan untuk memenuhi tugas dan syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Meskipun penulis berusaha maksimal untuk menyajikan yang terbaik, tapi penulis mengalami hambatan-hambatan yakni terbatasnya bahan-bahan penelitian. Disamping terbatasnya pengetahuan yang penulis miliki. Akhirnya penulis menyadari tesis ini belum sempurna.

Dengan selesainya tesis ini, perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agusani, M.AP, selaku Rektor di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, atas kesempatan dan fasilitas yang dibeikan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan program magister.

2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M. AP, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus sebagai dosen penguji kedua yang dengan penuh pengertian telah memberikan dorongan, waktunya, bimbingan dan saranya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini
3. Ibu Dr. Sulhati, M.A selaku ketua Jurusan Pascasarjan Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera utara sekaligus pembimbing pertama atas kesempatan dan bimbingan serta arahan yang diberikan kepada penulis selama penulis melaksanakan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera utara
4. Bapak Indra Prasetia, S. Pd., M. Si, selaku Seketaris Jurusan Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.
5. Ibu Dr. Amini, M. Pd., sebagai pembimbing kedua yang dengan penuh pengertian telah memberikan dorongan, waktunya, bimbingan dan saranya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Akrim, S.Pd. I , M. Pd sebagai penguji pertama yang dengan penuh pengertian telah memberikan dorongan, waktunya, bimbingan dan saranya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
7. Bapak Prof. Dr. H. Elfrianto, S.Pd., M. Pd sebagai penguji ketiga yang dengan penuh pengertian telah memberikan dorongan, waktunya,

bimbingan dan saranya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.

8. Seluruh dosen yang telah menyumbangkan dan mencurahkan ilmunya kepada penulis yang tidak bisa dituliskan namanya satu persatu.
9. Kepada Bapak dan umak tercinta, yang selalu memberikan dorongan, semangat, serta Doa-doa untukku, agar dapat menyelesaikan Pendidikan Magister ini.
10. Kepada seluruh Keluarga Besar yang tercinta, Abang bolon, kakak Ipar Darmina. selalu memberikan semangat dan dorongan untuk dapat menyelesaikan Pendidikan Program magister ini
11. Untuk teman saya, Singgih Intan Permadani, terimakasih sudah memberikan dorongan semangat untuk bisa bersama-sama maju kedepan..

Medan, 16 Maret, 2021

Penulis

Hanafiah

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Fokus Penelitian	9
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Manfaat	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Kerangka Teoritis.....	12
1. Kinerja Dosen	12
1.1 Pengertian Kinerja	12
1.1.1 Tujuan Kinerja.....	17
1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	19
1.2 Kinerja Dosen	25
1.3 Penilaian Kinerja	27
1.1.3 Melaksanakan Pendidikan dan Pengajaran	28
1.1.4 Melaksanakan Penelitian dan Pengembangan serta Menghasilkan Karya Ilmiah, Karya Teknolgi, Karya Seni Monumental/Seni Pertunjukan dan Karya Sastra	29
1.1.5. Melaksanakan Pengabdian Masyarakat	30
B. Kerangka Konseptual	34
2. Kompetensi Dosen	34
2.1 Pengertian Kompetensi Dosen	34
2.1.1 Kompetensi Paedagogik	36
2.1.2 Kompetensi Kepribadian	46

2.1.3	Kompetensi Sosial	48
2.1.4	Kompetensi Profesional	53
3.	Penelitian Yang Relevan	60
BAB III	METODE PENELITIAN	62
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian	62
3.2	Latar Penelitian	63
3.3	Metode dan Prosedur Penelitian	66
3.4	Subyek dan Obyek	67
3.5	Data dan Sumber Data	68
3.6	Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data	69
1.	Observasi	69
2.	Wawancara	69
3.	Dokumentasi	70
3.7	Prosedur Analisis Data	70
a.	Reduksi Data	71
b.	Penyajian Data	72
c.	Penarikan Kesimpulan	72
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	73
A.	Hasil Penelitian	73
4.1	Gambaran Umum Tentang Latar Belakang	73
1.	Sejarah Singkat	73
2.	Visi, Misi dan Tujuan Prodi Bimbingan dan Konseling	76
3.	Struktur Organisasi Fakultas Keguruan Ilmu dan Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	78
4.2	Temuan Penelitian	79
4.1.1	Hasil Pendidikan dan Pengajaran Dosen Tetap Bimbingan dan Konseling	79
4.1.2	Hasil Wawancara Terhadap Dosen Tetap Prodi Bimbingan dan Konseling	83
4.1.3	Hasil Dari Pengolahan Data Dosen Tetap Bimbingan Dan Konseling	85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	89
5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN- LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Keputusan Dirjen Dikti No. 3298/D/T/99	
Tabel 3.1	Jadwal Pelaksanaan Penelitian	
Tabel 4.1	Hasil data Nama Penelitian Dosen tetap Prodi Bimbingan dan Konseling	

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi menjadi kekuatan moral yang berarti bagi masyarakat maupun pemerintah Indonesia, tentu diperlukan perguruan tinggi yang memiliki integritas moral dan komitmen kebangsaan yang tinggi. Untuk mencapai integritas dan komitmen tersebut diperlukan pengelolaan perguruan tinggi yang mengacu pada kualitas pengelolaan yang efektif dan efisien, yang dalam melakukan tugasnya sebagai kekuatan moral membangun dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkompetensi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi tingkat regional maupun global (Sagala, 2001:14).

Peningkatan pada sumber daya manusia harus bisa di tumbuh kembangkan melalui proses pendidikan yang hasilnya dapat memungkinkan seseorang lebih bersifat *manusiawi (being humanize)*. Hal ini merupakan suatu Visi atau tujuan proses pembelajaran (pendidikan), sehingga seseorang dapat berubah dari tidak mampu menjadi lebih kompeten atau tidak berdaya menjadi lebih termotivasi dan dari yang belum paham menjadi mengerti atau dari yang tidak tahu menjadi tahu.

Jika ditinjau dari sudut pandang pendidikan, ada permasalahan atau indikasi bahwa krisis yang melanda atau menimpa bangsa ini disebabkan oleh belum tercapainya atau berhasilnya lembaga pendidikan, khususnya pada lembaga pendidikan formal, membentuk pribadi anak bangsa ini menjadi manusia yang berguna serta terdidik. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, inspirasi

perguruan tinggi sebagai diketahui, perguruan tinggi adalah suatu sistem yang unsurnya adalah: Konteks metode, kinerja, dan pengajaran (Indrajit & Djokopranoto, 2006: 211). Masukan merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan, yang merupakan suatu komponen penting di dalamnya adalah tenaga pengajar (dosen). Dosen merupakan salah satu komponen yang tepat dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dalam hal konteks ini, sesuai dengan tri dharma perguruan tinggi, dosen mengembangkan tugas pokok yaitu:

- a. Melaksanakan pendidikan (proses belajar - mengajar);
- b. Melakukan atau melaksanakan penelitian ; dan
- c. Melakukan pengabdian kepada masyarakat

UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, 2005 : 3) dan dilaksanakan sesuai dengan bidang keahlian pada masing-masing dosen yang bersangkutan. Sesuai dengan undang-undang tersebut maka perguruan tinggi harus memiliki sumberdaya manusia yang unggul khususnya dosen untuk dapat Pencapaian tujuan pendidikan nasional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Bab II Pasal 3, menyatakan Dalam arti mencerdaskan kehidupan bangsa, peran pendidikan nasional adalah membangun keterampilan dan membentuk karakter / budi pekerti yang lebih bermartabat dan peradaban bangsa, bertujuan supaya dapat terciptanya kemampuan siswa menjadi beriman dan manusia bertakwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa mereka sehat, berakhlak mulia, berilmu, cakap, kreatif, Menjadi otonom dan menjadi orang demokratis juga bertanggungjawab.

Sesuai urutan tersebut, tugas utama dari setiap dosen adalah melaksanakan pendidikan akademis yaitu dapat merencanakan, melaksanakan dan menyajikan bahan perkuliahan kepada mahasiswa dengan bermacam metode, pendekatan yang sesuai, serta evaluasi demi tercapainya tujuan dalam pembelajaran secara optimal. Kemudian bisa Melaksanakan penelitian adalah tugas pokok kedua oleh setiap dosen. Perkembangan ilmu dan teknologi bergantung pada setiap usaha-usaha penelitian. sesuai dengan tugas dosen, maka diharapkan bahwa penelitian ini adalah kunci pendukung pelaksanaan tugas akademis, karena inovasi materi-materi pendidikan hanya mungkin, jika dosen melaksanakan penelitian-penelitian ilmiah dalam bidang keilmuannya. Tanpa penelitian, materi pendidikan dan metode pelaksanaannya akan tetap diam atau tidak dapat bergerak. Dengan begitu, diharapkan kepada setiap dosen dapat menguasai metode dan teknik-teknik penelitian. Kemudian tugas ketiga ialah pengabdian pada masyarakat. Dalam hal ini, dosen dapat diharapkan melakukan pelayanan pada masyarakat untuk ikut mempercepat proses pemecahan masalah gunanya untuk bisa meningkatkan kesejahteraan dan kemajuan masyarakat. Melalui dharma pengabdian masyarakat, perguruan tinggi maka dosen akan memperoleh *feedback* dari masyarakat tentang tingkat kemajuan dan relevansi ilmu yang di kembangkan oleh perguruan tinggi. Dengan demikian perguruan tinggi melalui tugas dosen, telah berperan aktif dalam upaya mencapai tujuan nasional ataupun tujuan Negara.

Dalam rangka meningkatkan daya saing, keberhasilan, produktivitas, mutu, relevansi, serta efektivitas dan efisiensi, perguruan tinggi sebagai salah satu lembaga pendidikan yang mengembangkan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi perlu melakukan pembenahan pada setiap komponen perguruan tinggi. pendidikan di dalamnya Dalam rangka meningkatkan hasil, daya saing, efisiensi dan efisiensi serta untuk meningkatkan pelaksanaan misi Tri Dharma Perguruan Tinggi dalam pemberian pelayanan pendidikan kepada peserta didik dan masyarakat, salah satu komponen yang sangat vital / penting yang perlu dibenahi adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya. Peningkatan kualitas staf dosen (Ekosiswoyo, 2001:46).

Dalam mewujudkan hal tersebut maka lembaga pendidikan tinggi Memiliki tugas dan kewajiban menyelenggarakan kegiatan pembelajaran dan pengajaran, studi dan pengabdian kepada masyarakat, serta tugas yang harus dilaksanakan dan dilaksanakan oleh setiap dosen di perguruan tinggi. Bidang pendidikan dan pengajaran dimaksudkan agar mampu menghasilkan manusia yang terlatih dan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap, artinya melalui kegiatan pendidikan dan pengajaran diharapkan akan menghasilkan produksi yang berilmu, berakhlak mulia, dan memiliki keterampilan yang baik. Untuk itu seorang dosen diharapkan menguasai berbagai keterampilan dalam kegiatan mengajar, mulai dari merancang, melaksanakan hingga menilai kegiatan belajar mengajar.

Di didalam Perguruan tinggi diharapkan mampu menghasilkan hipotesis, prinsip, dan metodologi dalam bidang keilmuan. Model dan data baru yang dapat

memperkaya direktori anda keilmuan, baik di bidang Komunitas dan Teknologi. Maka dari bisa diharapkan dosen mau, baik melalui praktik penelitian, pembuatan buku teks, penulisan makalah dan karya ilmiah lainnya, menghasilkan ide, gagasan dan gagasan yang diartikulasikan. Akan terlahirnya berbagai jenis artikel akademis dan makalah yang diterbitkan lain nya Ini merupakan indikator dosen yang terampil dan berkinerja tinggi dan kompetensi kepribadian yang bagus.

Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 1 berbunyi sebagai berikut: Dosen adalah guru dan ilmuwan terlatih yang tugas utamanya mentransformasikan, menumbuhkan, dan menyebarkan pengetahuan teknis dan seni melalui pendidikan, studi, dan pengabdian kepada masyarakat.

Oleh karena itu, segenap sivitas akademika khususnya dosen dituntut untuk terlibat, imajinatif, inventif dan efisien guna: (1) mempersiapkan mahasiswa menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional di bidangnya guna mengaplikasikan, mengembangkan, dan berkreasi. ilmu pengetahuan, teknologi dan teknologi, seni; dan (2) memantapkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni serta bertujuan memanfaatkannya untuk meningkatkan taraf hidup individu dan memperkaya kebudayaan nasional (PP No. 30 Th. 1990).

Misi gerakan Islam yaitu dakwah amar ma'ruf nahi munkar diemban oleh Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) sebagai salah satu

Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) dengan motto “Unggul, Cerdas, Terpercaya” dari salah satu amal usaha Muhammadiyah di tingkat Daerah Sumatera Utara. Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara juga terlibat dalam mewujudkan prinsip-prinsip Muhammadiyah, yaitu menuju masyarakat yang benar-benar Islami.

Kepercayaan diri dan transparansi yang tinggi ini membawa konsekuensi bagi penyelenggaraan pendidikan dan pengelolaan yang Sarat dengan nilai akhlak dan aqidah Islam. Selain itu, mata kuliah tradisional Al-Islam dan Muhammadiyah (AIK) sebagai mata kuliah utama di setiap fakultas dan jurusan UMSU sudah dicantumkan ciri khasnya, yang semakin menambah teguh keyakinan di hati sivitas akademika.

Kinerja dosen merupakan suatu perilaku hal yang ditunjukkan oleh dosen sebagai prestasi kerja yang tercipta sesuai dengan jabatan dan peran akademisnya. Rivai (2004: 309) mengartikan sukses sebagai tindakan nyata yang ditunjukkan oleh semua sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan posisinya dalam organisasi.

Fiedler dalam Robins (2008:440) pada model kontigensi dinyatakan Kinerja efisien kelompok bergantung pada perubahan antara gaya pemimpin dalam berurusan dengan bawahan dan sejauh mana keadaan tersebut menawarkan kekuasaan dan pengaruh kepada pemimpin.

Kompetensi kepribadian merupakan suatu Keterampilan pribadi yang dapat mewakili kepribadian yang stabil, mantap, dewasa dan bermartabat, menjadi panutan bagi siswa, dan berakhlak mulia Kunandar (2007: 55) Kompetensi guru

merupakan kumpulan keterampilan yang harus dimiliki guru agar dapat merealisasikan hasil dengan baik dan efektif, meliputi: kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi kepribadian.

Pada saat melaksanakan grand tour di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, terkhusus pada Program Bimbingan dan Konseling salah satu Program Bimbingan dan konseling di UMSU yang favorit dan diminati. Dimana terdapat pada setiap tahunnya jumlah pendaftar pada jurusan Bimbingan dan Konseling meningkat.

Dimana di Prodi Bimbingan dan Konseling terdapat fasilitas yang disediakan bagi mahasiswa dan dosen agar proses belajar mengajar terlaksana dengan nyaman. Prodi Bimbingan dan Konseling juga memiliki beberapa dosen yang senior dan sudah memiliki sertifikasi, sehingga tidak diragukan bahwa dosen-dosen yang mengajar di Prodi Bimbingan dan Konseling yang sudah berkompeten, berpengalaman dan ahli dalam bidang masing-masing.

Tidak dipungkiri lagi bahwa Prodi Bimbingan dan konseling memiliki dosen-dosen yang telah terbukti mengikuti berbagai, baik itu dalam kampus, diluar kampus dan bahkan sudah mengikuti kegiatan-kegiatan ditingkat Nasional dan internasional. Maka tidak heran lagi bahwa Prodi Bimbingan dan konseling menjadi salah satu pilihan yang tepat untuk kuliah di UMSU di Jurusan Bimbingan dan Konseling.

Dalam mencapai tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan taraf hidup bangsa Indonesia, termasuk kualitas

akidah dan taqwa, nilai-nilai luhur, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan Masyarakat Indonesia yang maju, adil, stabil, dan berbudaya, fungsi, tugas, dan tanggung jawab dosen sangat penting.

Dengan alasan yang berbeda, dosen tidak mampu mencurahkan seluruh perhatiannya seratus persen pada pekerjaannya, sehingga tugas pengabdian kepada mahasiswa dan masyarakat tidak menunjukkan standar profesi sesuai dengan jabatan fungsional. Pasalnya, masih banyak dosen yang tersedia Pekerjaan dengan waktu yang sangat sedikit dan beban kerja yang banyak, dari satu tempat ke tempat lain.

Sedangkan untuk bisa menunjukkan hasil yang baik dibutuhkan dosen. Salah satu perubahan kinerja dosen dapat dilihat dari keberhasilan dosen dalam menerapkan standar kompetensi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan secara spesifik menyebutkan ada empat kompetensi yang harus dimiliki pendidik / dosen, yaitu: yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dosen harus memenuhi keempat kompetensi tersebut saat menyampaikan materi dalam perkuliahan. Perlu diketahui pengertian dan definisi obyektif tentang status Edukatif / Dosen berdasarkan kondisi di atas.

Universita Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya pada Prodi Bimbingan dan konseling. Tujuannya agar dapat memperoleh ringkasan dan analisis verifikasi berdasarkan keadaan instruktur/dosen pada suatu sumber pengetahuan yang diperoleh melalui dari observasi atau percobaan . Hal tersebut

dilakukan untuk mencapai hasil yang dapat dijadikan masukan bagi dosen (feed back) guna mengambil langkah konstruktif untuk meningkatkan budaya kerja yang lebih efisien, pendidikan yang lebih tinggi dan penuh, keterampilan yang dibutuhkan agar sesuai dengan profesinya, lebih baik. keluaran. Serta ideal sebagai Aparatur Negara dalam tugas dan kewajibannya.

1.2. Fokus Penelitian

Adapun yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini adalah Tri Dharma Perguruan Tinggi dan Kompetensi Profesional di Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera 2020-2021

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, ada beberapa komponen yang mempengaruhi kinerja dosen. Maka dalam penelitian ini, permasalahan yang akan diteliti adalah kinerja dosen pada Pengajaran, Penelitian, dan Pengabdian masyarakat sedangkan pada Kompetensi di fokuskan Profesional di Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2020-2021.

1.4. Rumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah diatas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengajaran dosen di Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2020-2021.

2. Bagaimana Penelitian Dosen di Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2020-2021.
3. Bagaimana Pengabdian Masyarakat di Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2020-2021.
4. Bagaimana Analisis Kinerja Dosen di Tinjau dari Kompetensi Profesional di Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2020-2021.

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk Pengajaran dosen di Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2020-2021.
2. Untuk Penelitian Dosen di Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2020-2021.
3. Untuk Pengabdian Masyarakat di Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2020-2021.
4. Untuk Analisis Kinerja Dosen di Tinjau dari Kompetensi Profesional di Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2020-2021.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan banyak manfaat, baik bersifat teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan yang berfaedah bagi peneliti sebelumnya dan semoga penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan/acuan/ referensi oleh peneliti-peneliti yang akan datang, dan terkhusus tentang penelitian kinerja Dosen.

2. Secara Praktis

- a. penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dan masukan langsung kepada dosen bahwa kinerja dosen akan lebih berhasil dengan cara peningkatan atau pengembangan dan perbaikan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan Analisis kinerja dosen di tinjau dari kompetensi kepribadian, sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan bermakna dimasa akan datang.
- b. Menjadi masukan kepada penyelenggara pendidikan tinggi (Universitas) dan dosen mengenai aspek-aspek yang berkaitan dengan Analisis kinerja dosen di tinjau dari kompetensi kepribadian perlu dalam peningkatan kinerja.
- c. Secara konseptual dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi dunia pendidikan dalam mewujudkan visi dan misi pendidikan, khususnya mengenai bagaimana usaha peningkatan kepemimpinan pedagogik, aktualisasi diri, dan kinerja dosen.
- d. Disamping itu, penelitian ini dapat berguna bagi penelitian lain yang sama dan memperkuat teori-teori yang dikembangkan

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

A. Kerangka Teoritis

1. Kinerja Dosen

1.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja adalah terjemahan dari bahasa inggris yakni: “performance” yang dapat diartikan sebagai kemampuan dan kemauan untuk melakukan pekerjaan. Istilah tersebut telah dimuat dalam kamus besar bahasa indonesia (2002 : 570) bahwa kinerja adalah: (1) sesuatu yang dicapai (2) prestasi yang diperlihatkan, dan (3) kemampuan kerja.

Penilaian kinerja karyawan pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan/ organisasi Martoyo, (2000: 92). Sedangkan menurut Wahyosumidjo (2003 : 439) menyatakan bahwa kinerja (performance) adalah sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja. Tujuan kerja yang dimaksud ialah hasil dari kerja yang bersifat konkrit, dapat diamati, dapat ditinjau, dan diukur. Yang selanjutnya Wungu dan Brotoharsono (2003) mengemukakan bahwa definisi kerja yang berhubungan dengan tolak ukur kinerja adalah pencapaian visi dan misi suatu organisasi. Dalam hal ini, kinerja dapat dilihat sebagai sebuah tolak ukur utama dalam menentukan hasil kinerja masing-masing seorang individu

dalam mencapai tujuan yang masih berhubungan Maka dari itu, kinerja seseorang terletak pada suatu kemampuan, profesional dan juga pada motivasi yang dimiliki individu itu sendiri. Seorang Individu yang memiliki pengetahuan dan keahliannya di bidangnya serta didukung motivasi yang kuat sehingga akan memperoleh hasil yang baik. Hasil yang baik akan dapat ditentukan oleh perpaduan kompetensi penguasaan bahan, keahlian yang profesional, dapat menguasai proses, keahlian dapat menyesuaikan diri terhadap situasi, suasana, dan lingkungan kerja yang didasari oleh prilaku, nilai dan kepribadian yang kuat.

Widodo (2006:78) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kemudian Menurut Mahsun (2006:25) kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran,tujuan,misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Dari definisi diatas kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan. Ahli lain juga menyatakan *the term performance is used to label the observable manifestation of knowledge, understanding, ideas, consepts, skills, and so on/that is cognitive and psychomor domains*. Yang artinya, istilah kinerja digunakan untuk memperjelas perwujudan yang dapat diamati dari pengetahuan, pemahaman, ide, konsep, keterampilan, dan sebagainya / itu adalah ranah kognitif dan psikomor Tuckman, 1978 :154)

Dari dalam tinjau pendidikan, Sutisna (1989 : 18) menyatakan kinerja adalah sebagai performance, yakni kemampuan pendidikan dalam berbagai

keterampilan, mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu mengajar, berkomunikasi dengan peserta didik, keterampilan menyusun persiapan kegiatan atau perencanaan mengajar, keterampilan melaksanakan administrasi, dan lain-lain.

Kinerja menurut Russell dan Bernadi dalam Masihtasari (2015) mengemukakan bahwa performance (kinerja) adalah catatan yang di hasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Pendapat tersebut dapat diasumsikan bahwa kinerja merupakan alat yang mengukur fungsi-fungsi pekerjaan tertentu yang dikerjakan oleh pegawai selama periode waktu tertentu tujuannya agar diketahui apakah terjadi penurunan atau peningkatan.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan, bahwa sebuah kinerja adalah sautu prestasi kinerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan tanggung jawab yang di embannya. Peekerjaan seseorang berhubungan dengan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan bidangnya dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam proses melaksanakan kinerja tersebut, Ruky (2002 : 18) menyatakan ada beberapa kegitan utama ialah:

1. Merumuskan tanggungjawab dan tugas, dan rumusan tersebut harus disepakati oleh atasan. Langkah perumusan tersebut mencakup kegiatan, menetapkan dalam hal atau bidang apa saja seseorang dituntut memberikan pengaruh berupa hasil.

2. Menyetujui sasaran kinerja dalam bentuk hasil yang harus dicapai, untuk kurun waktu tertentu. Dalam tahapan ini termasuk penetapan standar prestasi tolak ukurnya.
3. Melakukan monitoring, koreksi dan memberikan kesempatan serta bantuan yang diperlukan oleh anak buah.
4. Menilai prestasi karyawan (mahasiswa) tersebut membandingkan prestasi yang dicapai dengan standartolak ukur yang telah ditetapkan; dan
5. Memberikan umpan balik kepada mahasiswa yang dinilai tentang seluruh hasil penilaian yang dilakukan.

Dalam hal proses pemberian umpan balik terhadap atasan dengan bawahan membicarakan cara-cara dalam memperbaiki kelemahan yang telah diketahui dengan harapan dapat meningkatkan prestasi pada tahap yang selanjutnya.

Berdasarkan ke lima tahapan pada kegiatan dalam kinerja yang dijelaskan diatas, maka dapat dihubungkan dengan kinerja dosen, maka seorang dosen harus terlebih dulu melakukan kegiatan perumusan dan tanggung jawab, dan kemudian menyetujui pada rumusan tersebut. Lebih lanjutnya dosen mengoreksi pada kegiatan-kegiatan dan kegiatan mahasiswa serta memberikan penilaian terhadap aktivitas mahasiswa-mahasiswanya dan pada akhirnya memberikan umpan balik pada hasil penilaiannya. Ini dilakukan dosen sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, yang pada dasarnya ialah bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerjanya dan prestasi mahasiswanya.

Bernardin dan Russel (2003:239) menyatakan kinerja sebagai *“performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period”*. Artinya bahwa kinerja dihasilkan oleh fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu. Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah

tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas seorang dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik pada suatu perguruan tinggi.

Rivai (2004 : 309) mendefinisikan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranan dalam organisasi. Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik.

Mathis dan Jackson(2002:378) mengartikan kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

Sedangkan Mahmudi (2007:6) mendefinisikan kinerja adalah : hasil kerja (*out comes of work*) , karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan – tujuan strategi organisasi , kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi .

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas maka dapat dinyatakan bahwa kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai oleh dosen dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik.

1.1.1 Tujuan Kinerja

Ruky (2002 : 20) mengemukakan bahwa kinerja itu bertujuan untuk :

1. meningkatkan prestasi kerja;
2. Mendorong kinerja sumber daya daya keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan prestasi (produktivitas);
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan meningkatkan hasil-hasil karya dan prestasi pribadi;
4. Membantu perusahaan (lembaga) untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan dan tempat guna;
5. Menyediakan alat dan sarana untuk membandingkan prestasi kerja dengan tingkat gajinyasebagai bagian dari kebijakan dan sitem imbalan yang baik; dan
6. Memberikan kesempatan untuk mengeluarkan perasaanya tentang pekerjaan atau tugasnya dan hal yang ada kaitannya. Maka dengan jalur komunikasi dan dialog akan terbuka, dan diharapkan proses penilaian prestasi kerja akan mempererat hubungan antara atasan dengan bawahannya.

Jika di lihat dari tujuan diatas, seorang dosen sangat memberikan perbengaruh besar baik dalam meningkatkan kinerjanya. Dapat dikatakan karena ada beberapa aktivitas secara sistematis yang merupakan langkah-langkah yang terarah dalam mencapai tujuan yang di inginkan dosen. Artinya, seorang dosen melakukan tugas dan tanggung jawabnya tidak hanya berdasarkan pada keinginannya sendiri, akan tetapi juga ia harus memahami keinginan dari para mahasiswanya.

Kemampuan menganalisis akan dapat mewujudkan rasa saling memahami, menghormati, dan akhirnya bersama-sama untuk berusaha mencapai hasil yang telah ditetapkan. Kinerja dosen akan dapat mewarnai sifat dan perilaku mahasiswanya seperti. Sama halnya yang dikemukakan oleh Dhakide (1978 : 102) bahwa “ kinerja mewarnai tingkah laku dalam bekerja dan tampil pada saat menjalankan peran masing-masing. Perilaku ini merupakan kreativitas kinerja dan kompetensi yang dimiliki dosen dan akan dapat membawa dampak positif kepada kinerja. Maka semakin tinggi kreativitas, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Simanjuntak (2005: 1) mengartikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas seorang dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik pada suatu program studi.

Rivai (2004: 309) mendefinisikan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi). Berdasarkan definisi tersebut, kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik. Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dosen, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma atau etika.

1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak secara langsung.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa: “faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor faktor motivasi (*motivation*).

Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ialah:

a. *Human Performance = Ability + Motivation*

b. *Motivation = Attitude + Situation*

c. *Ability = Knowledge + Skill*

1. Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi, Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Selain itu, menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal :

“Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.”

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

Selain itu, dari referensi lainnya menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi

Menurut Bernardin berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan, baik secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Sehubungan dengan hal itu, pendekatan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individual ada enam kriteria, yaitu : (Robbins, 2002:260)

- a. Kualitas kerja, Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, Kuantitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- c. Ketepatan waktu, Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

- d. Efektivitas Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit di dalam penggunaan sumber daya, efektivitas kerja karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.
- e. Kemandirian, Merupakan tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
- f. Komitmen kerja, Merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja , disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2001:193) yaitu :

1. Motivasi, Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.
2. Kepuasan kerja, Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan

terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3. Tingkat stres, Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.
4. Kondisi pekerjaan, Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.
5. Sistem kompensasi, Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.
6. Desain pekerjaan Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Kemungkinan besar kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja.

Menurut Mahmudi (2007) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor yang dipersonal atau individual, meliputi : pengetahuan , keterampilan, kemampuan , kepercayaan diri , motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor team , meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam suatu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan dan keeratan team.
4. Faktor system, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infra struktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Subekti (2008:2) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

6. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang.

7. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
8. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

Menurut Handoko (2001:193) ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen. Dosen bekerja dengan produktif atau tidak, tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek aspek ekonomi serta kecerdasan (intelektual, emosional, spiritual). Dalam hal ini peneliti hanya akan membahas faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional serta kecerdasan spiritual, sedangkan faktor lain diabaikan.

1.2 Kinerja Dosen

Definisi kinerja dosen menurut Anak Agung (2005:18) menurutnya, kinerja dosen dapat dipahami sebagai penampilan kerja dosen dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran yang menggambarkan kualitas pekerjaan, jumlah pekerjaan, pengetahuan tugas pekerjaan, inisiatif, kerjasama, tanggungjawab, tingkat kehadiran, dan waktu penyelesaian tugas.

Sedangkan Rogers dalam Mahmudi (2007: 6) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja (*outcomes of work*), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategic organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi.

Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai oleh dosen dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung-jawabannya sebagai tenaga fungsional akademik.

Pada pasal-pasal dalam UU Guru dan Dosen. Hal ini dengan alasan bahwa produk hukum tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman dan dipraktikkan di berbagai lembaga pendidikan di Indonesia. Ada pun kedudukan dosen dalam pasal-pasal tersebut adalah sebagai pendidik profesional dan ilmuan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Dalam kaitan tugas utama dan fungsi dosen sebagai agen pembelajaran, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, maka memiliki kewajiban pokok dalam pembelajaran, yaitu:

- a. Merencanakan
- b. Melaksanakan prosen pembelajaran, serta
- c. Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. (pasal 60 UUGuru dan Dosen, 2005).

Berdasarkan kepada kedudukan, tugas utama, fungsi, kewajiban dosen yang terdapat pada pasal-pasal dalam UU Guru dan Dosen serta definisi kinerja menurut pakar ilmu organisasi diatas, sehingga dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja dosen dalam pembelajaran disini adalah ” penampilan kerja dosen dalam merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta

menilai dan mengevaluasi hasil pembeajaran berdasarkan pada tindakan pencapain dan pelaksanaan tugas dan kewajiban pokoknya.

1.3 Penilaian Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010:190-191), mengemukakan bahwa: *“Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”*.

Sedangkan, Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa : *“Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.”* Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004), penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.

Sedangkan menurut Hasibuan (2003: 105), penilaian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Prestasi kerja ini sendiri ditentukan oeh beberapa faktor yakni kemampuan dan minat, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Melayu S. P. Hasibuan (2008: 88) mengungkapkan ruang lingkup penilaian kinerja sebagai berikut:

- a. *What* (apa) yang dinilai
- b. *Why* (kenapa) dinilai

- c. *Where* (di mana) penilaian dilakukan
- d. *When* (kapan) penilaian dilakukan
- e. *Who* (siapa) yang akan dinilai
- f. *How* (bagaimana) menilainya

Dari hasil pembahasan di atas, maka pelaksanaan penilaian kerja di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Dengan penilaian prestasi pihak perusahaan atau di Perguruan Tinggi dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karyawannya(dosen), sesuai dengan potensi dan keterampilan dari karyawan(dosen) tersebut. Selain itu, penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukakan, karena dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi terhadap setiap pegawai.

Penilaian kinerja dosen sesuai dengan tugas pokok dosen yang tertuang dalam Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 38 / KEP / MK. WASPAN /8/ 1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kredit. Pasal 3 yaitu Tugas pokok Dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Pasal 4 ayat (2) Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi :

1.1.3 Melaksanakan Pendidikan dan Pengajaran meliputi:

1. Melaksanakan perkuliahan / tutorial, menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran.
2. Membimbing seminar mahasiswa.

3. Membimbing Kuliah Kerja Nyata (KKN), Praktik Kerja Nyata (PKN), Praktik Kerja Lapangan (PKL). Melaksanakan pendidikan dan pengajaran
4. Membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir.
5. Penguji pada ujian akhir
6. Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan
7. Mengembangkan program perkuliahan
8. Mengembangkan bahan pengajaran
9. Menyampaikan orasi ilmiah.
10. Membina kegiatan dibidang akademik / kemahasiswaan.
11. Membimbing Dosen yang lebih rendah jabatannya
12. Melaksanakan kegiatan mahasiswa data sering dan pencakokan
Dosen

1.1.4 Melaksanakan penelitian dan pengembangan serta menghasilkan karya ilmiah, karya teknologi, karya seni monumental/seni pertunjukan dan karya sastra, meliputi:

1. Menghasilkan karya penelitian.
2. Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah.
3. Mengedit/menyunting karya ilmiah
4. Membuat rancangan dan karya teknologi.
5. Membuat rancangan dan karya seni.

1.1.5 Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat meliputi:

1. Menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat negara sehingga harus dibebaskan dari jabatan organisasinya.
2. Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.
3. Memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat.
4. Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan.
5. Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat (Departemen Pendidikan Nasional 2001: 118-119).

Berdasarkan hal tersebut di atas, selanjutnya ditegaskan melalui Keputusan DirjenDikti No. 3298/D/T/99 tanggal 29 Desember 1999 secara lengkap dan jelas sebagaimana pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1 Keputusan Dirjen Dikti No. 3298/D/T/99

Bidang	Jenis kegiatan beban kerja ideal dosen	Jumlah jam perminggu/ evaluasi
Pendidikan	1. Mengajar mata kuliah "X" (3 SKS)	9
	2. Mengajar mata kuliah "Y" (3 SKS)	6
	3. Membimbing Mahasiswa	1

	menyelesaikan Skripsi,3 orang persemester	0,5
	4. Perwalian mahasiswa,20 orang per semester	2
	5. Menguji ujian akhir (sidang sarjana), 3 orang persemester	
	6. Membuat Diklat kuliah 1 diklat per tahun	
	Jumlah	27,5
Penelitian	1. Penelitian 1 topikpertahun, sebagai peneliti utama.	10
	2. Penulisan makalah di jurnal terakre ditasi,1 judul per 2 tahun ,sebagai penulis utama	1
	Jumlah	11
Pengabdian masyarakat	1. Mengadakan Pelatihan Insidentil, 1 topik per semester	1
Kegiatan penunjang	1. Aktif dalam kepanitiaan 1 panitia pertahun	1
	Jumlah total	40,5

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan jumlah jam, kegiatan dosen perminggu ,sebagai berikut :

1. Mengajar/memberi kuliah

1 SKS (Satuan Kredit Semester) terdiri atas 1 jam tatap muka di kelas dan 2 jam persiapan menyusun bahan kuliah.

2. Membimbing mahasiswa menyelesaikan skripsi

Skripsi mempunyai bobot 6 SKS karena sifat skripsi adalah tugas mandiri, maka minimal setiap mahasiswa harus berkonsultasi dengan dosen pembimbing selama 2 jam per minggu.

3. Perwalian mahasiswa

Beban normal dosen wali adalah 20 orang mahasiswa per semester Untuk hal tersebut dosen menyediakan waktu minimal 1 jam per minggu untuk konsultasi terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh para mahasiswanya.

4. Menguji ujian akhir / sidang sarjana

Setiap ujian akhir (sidang sarjana) memakan waktu 3 jam sehingga jika ada 3 mahasiswa, dosen penguji harus menyediakan waktu 9 jam per semester atau 0,5 jam per minggu (1 semester ekuivalen dengan 18 minggu).

5. Membuat diktat kuliah

Diktat kuliah diperkirakan berjumlah 100 halaman. Jika 100 halaman ditulis dalam waktu 1 tahun, maka diperkirakan setiap minggu dapat ditulis 2 halaman (50 minggu efektif dalam 1 tahun) dan untuk dapat

menulis 2 halaman yang bermutu diperlukan waktu 2 jam (termasuk persiapan mencari literatur, gambar, dsb.)

6. Penelitian

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Direktorat Pembinaan Penelitian dan disediakan oleh peneliti utama dalam melakukan penelitian Hibah Bersaing adalah 10 jam per minggu.

7. Penulisan makalah di jurnal terakreditasi

Menurut kaidah normal, diperlukan waktu 2 tahun dari saat mulai penulisan untuk akhirnya terbit di jurnal, dan waktu yang harus dialokasikan oleh penulis adalah ekuivalen dengan 1 jam per minggu.

8. Pelatihan insidental

Kegiatan ini ditujukan untuk pengabdian pada masyarakat, berdasarkan kaidah normal, maka dosen mengadakan pelatihan 1 topik per semester dengan lama waktu pelatihan 3 hari kerja (ekuivalen 18 jam pelatihan). Untuk mempersiapkan bahan pelatihan diperlukan waktu minimal 18 jam, berarti diperlukan waktu 1 jam per minggu (1 semester ekuivalen dengan 18 minggu).

9. Keanggotaan dalam panitia

Jika rapat rutin diadakan setiap 2 minggu dan setiap rapat normalnya berlangsung 2 jam maka diperlukan komitmen untuk 1 jam per minggu. (Depdiknas Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi 2006)

Kinerja dosen adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas harus bisa dicapai oleh seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Maka dalam hal ini seorang dosen harus memiliki Tenaga Edukatif/Dosen yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi ini harus dipenuhi oleh dosen selama menyampaikan materi dalam perkuliahan. Sehingga dosen akan dapat memberikan contoh tauladan serta dapat menyampaikan materi perkuliahan dengan baik, dan mahasiswa mampu memahaminya.

B. Kerangka Konseptual

2. Kompetensi Dosen

2.1 Pengertian Kompetensi Dosen

pengertian kompetensi, terdapat beberapa rumusan dan defenisi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Syaiful Sagala(2008:23), kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan ketrampilan (daya fisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Menurut Kunandar (2007:52), kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi dan kemampuan seorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif. Kompetensi juga berarti sebagai pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Robbins (2001: 37) menyebut kompetensi sebagai “*ability*, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Selanjutnya, Robbins

(2001:38) menjelaskan bahwa “Kemampuan individu dibentuk dari dua perangkat faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual dan faktor kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan”.

Jadi, dengan kata lain kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, ketrampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan baik.

Syaiful Bahri Djamarah (2005:40) mengemukakan bahwa kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik. Seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan gambaran dari kepribadian dari yang bersangkutan asal dilakukan secara sadar.

Zakiah Daradjat (2005:9) menyebutkan bahwa kepribadian sesungguhnya adalah sesuatu yang abstrak (maknawi), sukar dilihat atau diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam kehidupan. Misalnya dalam tindakannya, ucapan, caranya bergaul, berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan atau masalah, baik yang ringan atau yang berat.

Maka dapat disnyatakan bahwa kepribadian merupakan suatu bentuk unsur psikis, fisik. Yang merupakan seluruh tindakannya dapat dilihat dan dilakukan dengan secara sadar.

Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dan Dosen ada empat kompetensi yang harus dimiliki sebagai seorang guru dan dosen dalam mengemban tugas. Keempat kompetensi tersebut meliputi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru dan dosen.

2.1.1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru dan dosen terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran yang berhubungan dengan peserta didik, meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum atau silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Dalam Standar Nasional Pendidikan penjelasan pasal 28 ayat (3) butir a (E. Mulyasa, 2012:75) dikemukakan bahwa “Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi:

a. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan

Guru sebagai tenaga pendidik yang sekaligus memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di negara ini, terlebih dahulu harus mengetahui dan memahami wawasan dan landasan kependidikan sebagai pengetahuan dasar. Pengetahuan awal tentang wawasan dan landasan kependidikan ini dapat diperoleh ketika guru mengambil pendidikan keguruan di perguruan tinggi.

b. Pemahaman tentang peserta didik

Peserta didik adalah setiap orang yang menerima pengaruh dari seseorang atau sekelompok orang yang menjalankan kegiatan pendidikan. Tujuan guru mengenal siswa-siswanya adalah agar guru dapat membantu pertumbuhan dan perkembangannya secara efektif, menentukan materi yang akan diberikan, menggunakan prosedur mengajar yang serasi, mengadakan diagnosis atas kesulitan belajar yang dialami oleh siswa, dan kegiatan-kegiatan guru lainnya yang berkaitan dengan individu siswa. Dalam memahami siswa, guru perlu memberikan perhatian khusus pada perbedaan individual anak didik, antara lain:

c. **Tingkat kecerdasan**

Kecerdasan seseorang terdiri dari beberapa tingkat yaitu : golongan terendah adalah mereka yang IQ-nya antara 0-50 dan di katakan *idiot*. Golongan kedua adalah mereka yang ber-IQ antara 50- 70 yang dikenal dengan golongan *moron* yaitu keterbatasan mental. Golongan ketiga yaitu mereka yang ber-IQ antara 70-90 disebut sebagai anak lambat atau bodoh. Golongan menengah merupakan bagian yang besar jumlahnya yaitu golongan yang ber-IQ 90-110. Mereka bisa belajar secara normal. Sedangkan yang ber IQ 140 ke atas disebut *genius*, mereka mampu belajar jauh lebih cepat dari golongan lainnya.

d. **Kreativitas**

Setiap orang memiliki perbedaan dalam kreativitas baik inter maupun intra individu. Orang yang mampu menciptakan sesuatu yang baru disebut dengan orang kreatif. Kreativitas erat hubungannya dengan intelegensi dan kepribadian. Seseorang yang kreatif pada umumnya memiliki intelegensi yang cukup tinggi dan suka hal-hal yang baru.

e. **Kondisi fisik**

Kondisi fisik berkaitan dengan penglihatan, pendengaran, kemampuan berbicara, pincang (kaki), dan lumpuh karena kerusakan otak. Guru harus memberikan layanan yang berbeda terhadap peserta didik yang memiliki kelainan seperti diatas dalam rangka membantu perkembangan pribadi mereka. Misalnya dalam hal jenis media yang digunakan, membantu dan mengatur posisi duduk dan lain sebagainya

f. Perkembangan kognitif

Pertumbuhan dan perkembangan dapat diklasifikasikan atas kognitif, psikologis dan fisik. Pertumbuhan dan perkembangan berhubungan dengan perubahan struktur dan fungsi karakteristik manusia. Perubahan tersebut terjadi dalam kemajuan yang mantap dan merupakan proses kematangan. Perubahan ini merupakan hasil interaksi dari potensi bawaan dan lingkungan.

g. Pengembangan kurikulum / silabus

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pembelajaran, serta cara yang digunakan sebagai pedoman pelaksanaan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Sedangkan (Depag, 2005:4) silabus adalah seperangkat rencana dan pengaturan untuk membantu mengembangkan seluruh potensi yang meliputi kemampuan fisik, intelektual, emosional, dan moral agama.²⁹ Dalam proses belajar mengajar, kemampuan guru dalam mengembangkan kurikulum/silabus sesuai dengan kebutuhan peserta didik sangat penting, agar pembelajaran dapat berlangsung secara efektif dan menyenangkan.

h. Perancangan pembelajaran

Menurut Sanjaya (2012:23) perencanaan adalah salah satu fungsi awal dari aktivitas manajemen dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Perencanaan juga disebut sebagai pandangan masa depan dan menciptakan kerangka kerja untuk mengarahkan tindakan seseorang dimasa depan. Syafarudin (2005:91) menyatakan, proses suatu perencanaan harus dimulai dari penetapan

tujuan yang akan dicapai melalui analisis kebutuhan serta dokumen yang lengkap, dan kemudian menetapkan langkah-langkah harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Sedangkan pembelajaran adalah suatu kombinasi yang tersusun meliputi unsur-unsur manusiawi, fasilitas, perlengkapan, dan prosedur yang saling mempengaruhi untuk mencapai tujuan pembelajaran (Hamalik, 2010:57).

Maka dapat dipahami dari pengertian tersebut bahwa perencanaan pembelajaran merupakan suatu unsur tindakan pokok yang dilakukan oleh guru atau dosen dalam mempersiapkan proses pembelajaran yang hendak dilaksanakan, agar dapat berjalan dengan baik, lancar, serta efektif dan efisien.

Menurut Arikunto (2009:35) menyatakan bahwa proses perencanaan pembelajaran yakni seorang guru juga terlibat dalam fungsi pokok yang ditampilkan oleh seorang menejer, yaitu:

- a. Perencanaan (Planning). Pembelajaran yang merupakan antisipasi dan perkiraan tentang apa yang akan dilakukan dalam pembelajaran sehingga tercipta situasi yang memungkinkan terjadinya proses yang dapat mengantarkan peserta didik mencapai tujuan yang diharapkan. Perencanaan pembelajaran merupakan langkah penting untuk mencapai keberhasilan pembelajaran. Apabila perencanaan pembelajaran disusun dengan baik maka akan menjadikan tujuan pembelajaran dapat dicapai secara efektif dan efisien. Peran yang dilakukan oleh guru dalam perencanaan pembelajaran adalah dengan membuat perangkat pembelajaran. Perangkat pembelajaran

merupakan beberapa persiapan yang disusun oleh guru agar pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran dapat dilakukan secara sistematis dan memperoleh hasil seperti yang diharapkan. Perangkat pembelajaran tersebut minimal terdiri dari program tahunan, program semesteran, silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dan Kriteria Ketuntasan Minimal.

- b. pengorganisasian pembelajaran. Agar tujuan pembelajaran dapat dicapai secara efektif dan efisien, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dalam memilih dan mengorganisasikan materi pembelajaran secara tepat. Kesulitan guru dalam memilih dan mengorganisasikan materi disebabkan kurikulum dan silabus sebagai pedoman penyusunan materi hanya membuat pokok-pokok materi. Selanjutnya guru dituntut mampu menjabarkan pokok-pokok materi tersebut.
- c. pelaksanaan pembelajaran. Pelaksanaan pembelajaran kelas meliputi lima tahapan yaitu *review*, *overview*, *presentation*, *exercise* and *summary*. *Review* merupakan bagian awal dari proses pelaksanaan pembelajaran di mana pada tahap ini guru menjajaki kemampuan yang dimiliki peserta didik dan mengingat kembali materi sebelumnya. *Overview* merupakan tahap dimana guru menyampaikan program pembelajaran yang akan dipelajari. *Presentation* yaitu tahap menyampaikan materi pembelajaran. Kemudian *exercise* merupakan tahap dimana guru memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk melakukan latihan-latihan. Sedangkan *summary* merupakan tahap akhir pembelajaran. Pada tahap ini guru menyimpulkan materi-materi yang telah dipelajari pada pertemuan tersebut.

- d. kepemimpinan pembelajaran. Memimpin merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh guru untuk memotivasi dan membimbing peserta didik sehingga mereka akan siap untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah disepakati. Guru merupakan motivator untuk mempengaruhi peserta didik dalam melakukan kegiatan pembelajaran. Untuk memberikan pengaruh dan bimbingan dalam konteks mengajar, guru sebagai pemimpin melakukan dua usaha utama yaitu memperkuat motivasi peserta didik dan memilih strategi pembelajaran yang tepat.
- e. evaluasi pembelajaran. Evaluasi pembelajaran merupakan salah satu komponen pengukur derajat keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran dan keefektifan serta efisien proses pembelajaran yang dilaksanakan. Dengan demikian evaluasi berarti penentuan nilai suatu program dan penentuan keberhasilan tujuan pembelajaran suatu program.

Dasar Perlunya Perencanaan Pembelajaran

Menurut Hamzah B. Uno (2012:3) perlunya perencanaan pembelajaran sebagaimana disebutkan di atas, dimaksudkan agar dapat dicapai perbaikan pembelajaran. Upaya perbaikan rencana manajemen pembelajaran ini dilakukan dengan asumsi sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki kualitas pembelajaran perlu diawali dengan perencanaan pembelajaran yang diwujudkan dengan adanya desain pembelajaran.

2. Untuk merancang suatu pembelajaran perlu menggunakan pendekatan sistem.
3. Perencanaan desain pembelajaran mengacu pada bagaimana seseorang belajar
4. Untuk merencanakan suatu desain pembelajaran mengacu pada peserta didik secara perorangan.
5. Pembelajaran yang dilakukan akan bermuara pada ketercapaian tujuan pembelajaran dalam hal ini akan ada tujuan langsung pembelajaran dan tujuan pengiring dari pembelajaran.
6. Sasaran akhir dari perencanaan desain pembelajaran adalah mudahnya peserta didik untuk belajar.
7. Perencanaan pembelajaran harus melibatkan semua variabel pembelajaran.
8. Inti dari desain pembelajaran yang dibuat adalah penetapan metode pembelajaran yang optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam rangka merumuskan perencanaan pembelajaran, menurut Sagala (2011:150-152), harus pula diperhatikan berbagai prinsip. *Pertama*, prinsip perkembangan, yang harus mempertimbangkan bahwa peserta didik berada dalam proses perkembangan dan terus berkembang. Pemahaman itu berkaitan dengan usia peserta didik; peserta didik yang berusia lebih tinggi tentu mempunyai kemampuan lebih tinggi daripada usia dibawahnya. *Kedua*, prinsip perbedaan individu, yang memandang bahwa setiap peserta didik memiliki ciri-ciri dan pembawaan yang berbeda, menerima pengaruh dan perlakuan dari keluarganya masing-masing yang berbeda pula. Karena lazimnya pembelajaran dilakukan

secara klasikal, maka guru harus memperhatikan dan memberikan perhatian secara individual kepada peserta didik sesuai dengan kondisi mereka agar tujuan pembelajaran dapat dicapai.

Menurut Sagala (2011:151), pembelajaran klasikal dapat disempurnakan dengan cara:

- a. Menggunakan metode atau strategi pembelajaran yang bervariasi.
- b. Menggunakan alat atau media yang dapat membantu peserta didik yang bermasalah.
- c. Minat dan kebutuhan peserta didik, karena kebutuhan peserta didik berbeda-beda satu dengan lainnya. Dalam hal ini, guru hendaknya mampu memberikan pembelajaran dengan mengarahkan sesuai dengan minat dan kebutuhan peserta didik.
- d. Peserta didik membutuhkan motivasi dalam pembelajaran agar bergairah dan mau menerima dan menyerap bahan pembelajaran yang disampaikan.

Berdasarkan pengertian di atas, perencanaan pembelajaran dapat dipahami sebagai upaya guru dalam menyiapkan desain pembelajaran yang berisi tujuan, materi dan bahan, alat dan media, pendekatan, metode serta evaluasi yang akan dijadikan pedoman dalam pembelajaran. Perencanaan pembelajaran sangat penting karena menjadi pedoman dan standar dalam usaha pencapaian tujuan. Pembelajaran menjadi terarah dan terukur karena adanya perencanaan yang matang.

i. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis

Kegagalan pelaksanaan pembelajaran sebagian besar disebabkan oleh penerapan metode pendidikan konvensional, anti dialog, proses perjinakan, pewarisan pengetahuan, dan tidak bersumber pada realitas masyarakat.

Sedangkan menurut E. Mulyasa (2007:103) menyatakan dalam peraturan pemerintah tentang guru dijelaskan bahwa guru harus memiliki kompetensi untuk melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan pembelajaran harus berangkat dari proses dialogis antar sesama subjek pembelajaran sehingga melahirkan pemikiran kritis dan komunikatif. Tanpa komunikasi tidak akan ada pendidikan sejati.

j. Evaluasi hasil belajar

Evaluasi hasil belajar dilakukan untuk mengetahui perubahan perilaku dan pembentukan kompetensi peserta didik yang dapat dilakukan dengan penilaian kelas, tes kemampuan dasar, penilaian akhir satuan pendidikan dan sertifikasi, benchmarking., serta penilain program.

k. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Pengembangan peserta didik merupakan bagian dari kompetensi pedagogik yang harus dimiliki oleh setiap guru, untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki oleh setiap peserta didik. Pengembangan peserta didik dapat dilakukan oleh guru melalui berbagai cara, antara lain melalui

kegiatan ekstrakurikuler (ekskul), pengayaan, dan remedial, serta bimbingan dan konseling (BK).

2.1.2 Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Dalam undang-undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 sebagaimana yang dikutip oleh (Wina Sanjaya, 2010:279), kompetensi kepribadian guru sekurang-kurangnya mencakup kepribadian yang: Mantap, Stabil, Dewasa, Arif dan Bijaksana, Berwibawa, Berakhlak Mulia, Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri, dan mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

Sunarto dan Ny, B. Agung Hartono, (2008:175) filosofi mendasar pada seorang guru maupun dosen adalah *digugu* dan *ditiru*. Digugu setiap tutur katanya dan ditiru setiap prilakunya. Artinya dalam kesehariannya guru menjadi teladan bagi sekelilingnya, S. Nasution (2008:124).

Allah SWT mengisyaratkan bahwa tugas pokok Rasulullah SAW adalah mengajarkan al-Kitab dan al-Hikmah kepada mereka serta *Mensucikan* umatnya, yakni mengembangkan dan membersihkan jiwa mereka. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Baqarah:129) yang Artinya: *Ya Tuhan Kami, utuslah untuk mereka seseorang Rasul dari kalangan mereka, yang akan membacakan kepada mereka ayat-ayat Engkau, dan mengajarkan kepada mereka al kitab (al Quran) dan al-*

Hikmah (as-Sunnah) serta mensucikan mereka. Sesungguhnya Engkau yang Maha Kuasa lagi Maha Bijaksana.

Dan salah satu kunci dari keberhasilan Rasulullah dalam mendidik umatnya ialah dengan mampu menjadi suri teladan yang baik (*uswatun hasanah*) seperti yang diterangkan.

Allah SWT berfirman: yang artinya,

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah. (QS. Al-Ahzab: 21).

Dalam ayat lain juga memuji akhlak dan kepribadian Rasulullah SAW. Sebagai suatu kepribadian dan akhlak yang sempurna dan agung. Allah SWT berfirman:

عَظِيمٍ خُلِقَ لَعَلَىٰ وَإِنَّكَ

Artinya: *dan Sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung. (QS. Al-Qalam: 4)*

Maka sudah jelas bahwa pada diri Rasulullah telah ada suri teladan yang baik (*uswatun hasanah*). Maka dari itu seorang dosen, guru dituntut untuk memiliki karakter dan perilaku yang dapat menjadi teladan yang baik, sebagaimana ajaran Rasulullah. Rasul adalah pribadi yang sempurna. Seluruh aspek kehidupannya adalah “*uswatun hasanah*”. Pribadi dosen, guru hakekatnya hendaknya adalah *uswatun hasanah*, walaupun tidak sesempurna Rasul. Akan

tetapi berusaha menjadi seorang dosen yang dapat menjadi teladan yang baik baik mahasiwanya.

Rasul, kekasih Allah dan penghulu seluruh Nabi dan Rasul itu.

Menurut Syaiful Sagala (2008:34) mengemukakan bahwa seorang guru harus mencerminkan kepribadian (1) mantap dan stabil yaitu memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai norma hukum, norma sosial, dan etika yang berlaku; (2) dewasa yang berarti mempunyai kemandirian untuk bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru; (3) arif dan bijaksana yaitu tampilannya bermanfaat bagi peserta didik, sekolah, dan masyarakat dengan menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak; (4) berwibawa yaitu perilaku guru yang disegani sehingga berpengaruh positif terhadap peserta didik; dan (5) memiliki akhlak mulia dan memiliki perilaku yang dapat diteladani peserta didik, bertindak sesuai norma religius, jujur, ikhlas, dan suka menolong. Maka dapat diharapkan dengan Nilai-nilai kompetensi kepribadian dapat menjadi sebuah inspirasi, motivasi serta inovasi bagi peserta didik.

2.1.3 Kompetensi Sosial

Pengertian tentang kompetensi sosial telah banyak didefinisikan oleh para tokoh. Menurut Waters & Sroufe (Clikeman, 2007: 81) menyebutkan bahwa individu yang kompeten secara sosial adalah orang yang mampu memanfaatkan lingkungan dan sumber daya pribadi untuk mencapai hasil perkembangan yang baik. Kompetensi sosial didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk secara fleksibel berhasil menerapkan perilaku, kemampuan afektif, dan kemampuan

kognitif dalam mencapai tujuan pribadi dan beradaptasi dengan lingkungan sosial. Pendapat di atas menekankan bahwa individu yang memiliki kompetensi sosial mampu mengintegrasikan dan menggunakan kemampuan kognitif, afektif dan perilaku untuk mencapai tujuan pribadi serta beradaptasi dengan lingkungan sosialnya.

Cotugno (2009: 104) menyebutkan bahwa kompetensi sosial didefinisikan sebagai kombinasi kompleks dari kemampuan kognitif, sosial, dan emosional yang bersatu saat situasi sosial atau interaksi sosial muncul.

Dari beberapa pendapat diatas menjelaskan individu yang memiliki kompetensi sosial akan mampu secara fleksibel merespon dan beradaptasi dengan lingkungan disekitarnya dan dapat berinteraksi secara langsung.

Selanjutnya, sejalan dengan pendapat sebelumnya, Ladd (Jennifer, 2015:1697) menjelaskan bahwa kompetensi sosial mengacu pada keterampilan dan perilaku sosial, emosional, dan kognitif yang dibutuhkan oleh individu untuk keberhasilan adaptasi dengan lingkungan sosial. Sejalan dengan pendapat di atas, Ashiabi (Dennis, 2014: 1) menambahkan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan untuk mengintegrasikan keadaan kognitif, afektif, dan perilaku dalam konteks sosial. Pendapat di atas mengandung makna bahwa individu yang memiliki kompetensi sosial akan mampu mengintegrasikan kemampuan sosial, emosional, dan kognitif untuk memunculkan keterampilan dalam beradaptasi dengan lingkungan sosial.

Stepp, S.D., Pardini, D.A., Loeber, Rolf.,et.al. (2011: 458) mendefinisikan bahwa kompetensi sosial adalah atribut tingkat individu yang memfasilitasi fungsi adaptif, penyesuaian positif, dan penyelesaian peristiwa kehidupan yang membuat stres.

Selanjutnya Anderson-Butcher, Iachini dan Amorose, Gresham, Sugai dan Horner Saricam (2016: 101) menjelaskan konsep lain tentang kompetensi sosial adalah sebagai kemampuan seseorang untuk memulai dan melanjutkan hubungan dengan orang lain. Sedangkan Krasnor Ren (2015: 1) yang menyebutkan bahwa kompetensi sosial didefinisikan sebagai seperangkat kemampuan untuk secara fleksibel merespon tanggapan dalam interaksi sosial. Individu yang memiliki kompetensi sosial yang baik, ketika menghadapi sebuah situasi sosial yang baru, akan dengan mudah menghadapi dan beradaptasi dengan situasi sosial tersebut.

Dari berbagai definisi tentang kompetensi sosial di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan secara fleksibel individu untuk dapat mengintegrasikan kemampuan kognitif, afektif, dan perilaku pada saat interaksi sosial muncul, untuk mencapai tujuan pribadi dan keberhasilan beradaptasi dengan lingkungan sosial.

a. Aspek-aspek kompetensi sosial

Menurut Hing Keung Ma (2012:1) terdapat tiga aspek penting dari kompetensi sosial, yang mengacu pada:

1. Kemampuan untuk membangun hubungan interpersonal yang positif dan sehat serta menyelesaikan konflik interpersonal,

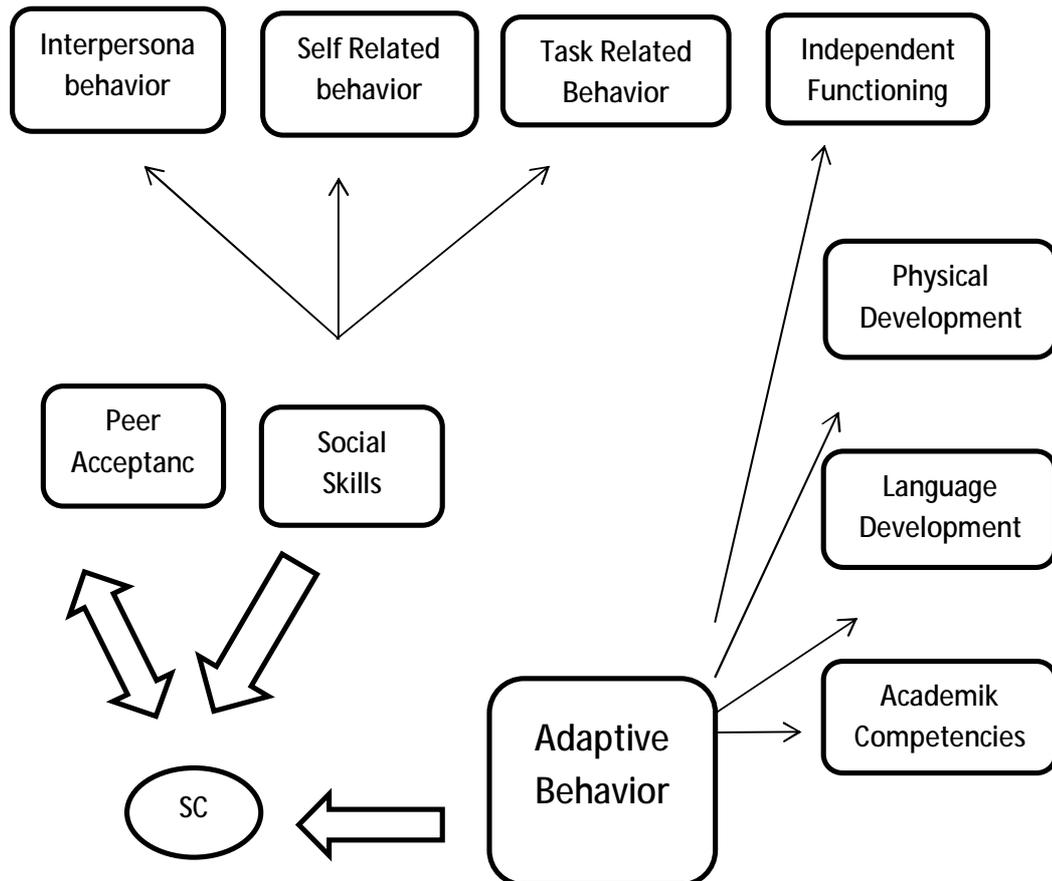
2. Pengembangan identitas diri yang jelas secara umum, dan identitas kelompok atau kolektif (misalnya, identitas nasional) secara khusus, dan
3. Orientasi untuk menjadi warga yang bertanggung jawab dalam masyarakat.

Sedangkan menurut kerangka pikir Stephens (Gooding, 2010: 5) disebutkan bahwa kompetensi sosial melibatkan tiga aspek yaitu:

1. Keterampilan Sosial (*Social Skills*) yang terdiri dari a. Perilaku interpersonal (*Interpersonal Behavior*), b. perilaku yang berhubungan dengan diri sendiri (*Self Related Behavior*), c. perilaku yang berhubungan dengan tugas (*Task Related Behavior*).
2. Perilaku Adaptif (*Adaptive Behavior*) yang terdiri dari a. Kemandirian (*Independent Functional*), b. Pengembangan Fisik/Jasmani (*Physical Development*), c. Pengembangan Bahasa (*Language Development*), d. Kompetensi Akademik (*Academic Competencies*).
3. Penerimaan Teman Sebaya (*Peer Acceptance*) yaitu, sejauh mana individu disukai oleh rekan-rekan mereka dan termasuk ke dalam sebuah kegiatan.

Dari beberapa pendapat tentang aspek kompetensi sosial di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek kompetensi sosial terdiri dari keterampilan sosial yang terdiri dari perilaku interpersonal, perilaku terhadap diri dan perilaku terhadap tugas. Aspek selanjutnya adalah perilaku adaptif yang terdiri dari kemandirian, pengembangan fisik/jasmani, pengembangan bahasa dan akademik. Aspek yang

terakhir adalah penerimaan teman sebaya, yaitu sejauh mana individu diterima oleh teman-temannya.



Gambar 1: model Kompetensi Sosial dari Merrel & Gimpel (Gooding, 2010)

2.1.4 Kompetensi Profesional

Pengertian dasar kompetensi (competency) yakni kemampuan atau kecakapan (User Usman, 2011:14). Kata “profesional” berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang memiliki keahlian seperti guru, dokter, hakim, dan sebagainya. Dengan kata lain, pekerjaan bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan, dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak memperoleh pekerjaan lain.

Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen “professional” diartikan sebagai suatu 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, Kunandar (2009:45).

Sebagaimana disebutkan dalam pasal 7 UU 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.

5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja..
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dan memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Maka dapat dilihat bahwa menjadi seorang guruyang profesional ternyata buka pekerjaan yang mudah. Sebab dengan tiga fungsi di atas, seorang pendidik, terutama dalam konsep islam, dituntut untuk memiliki kompetensi yang dapat digunakan untuk melaksanakan tugasnya. Kompetensi merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya.

Kompetensi profesional dapat diartikan sebagai sebagai suatu kemampuan dan kewenangan dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru yang ahli dan terampil dalam melaksanakan profesinya maka dapat disebut sebagai guru yang kompeten dan profesional.

Kompetensi profesional merupakan kompetensi yang berkaitan langsung dengan ketrampilan mengajar, penguasaan materi pelajaran dan penggunaan metodologi pengajaran, serta kemampuan menyelenggarakan administrasi sekolah. Hal ini merupakan keahlian khusus yang hanya dimiliki oleh guru

profesional yang telah menempuh pendidikan khusus keguruan (Ngainun Naim, 2011:110-111).

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya

Keempat kompetensi tersebut di atas bersifat holistik dan integratif dalam kinerja guru dan dosen. Oleh karena itu, secara utuh sosok kompetensi guru dan dosen meliputi:.

1. Pengenalan peserta didik secara mendalam;
2. Penguasaan bidang studi baik disiplin ilmu (disciplinary content) maupun bahan ajar dalam kurikulum sekolah
3. Penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik yang meliputi perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi proses dan hasil belajar, serta tindak lanjut untuk perbaikan dan pengayaan; dan
4. Pengembangan kepribadian dan profesionalitas secara berkelanjutan. Guru dan dosen yang memiliki kompetensi akan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional.

a. Ruang Lingkup Kompetensi Profesional

Ada pun dari berbagai sumber yang membahas tentang kompetensi guru, secara umum dapat diidentifikasi dan disarikan tentang ruang lingkup kompetensi profesional guru sebagai berikut:

- a. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofis, psikologis, sosiologis, dan sebagainya.
- b. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.
- c. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya.
- d. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
- e. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan.
- f. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
- g. Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik.
- h. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.

Sedangkan secara lebih khusus, kompetensi profesional guru dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Memahami Standar Nasional Pendidikan, yang meliputi:
 - a. Standar isi
 - b. Standar proses
 - c. Standar kompetensi lulusan

- d. Standar pendidik dan tenaga kependidikan
 - e. Standar sarana dan prasarana
 - f. Standar pengelolaan
 - g. Standar pembiayaan
 - h. Standar penilaian pendidikan
2. Mengembangkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, yang meliputi:
 - a. Memahami standar kompetensi dan kompetensi dasar (SKKD)
 - b. Mengembangkan Silabus
 - c. Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)
 - d. Melaksanakan pembelajaran dan pembentukan kompetensi peserta didik
 - e. Menilai hasil belajar
 - f. Menilai dan memperbaiki KTSP sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kemajuan zaman
 3. Menguasai materi standar, meliputi:
 - a. Menguasai bahan pembelajaran (bidang studi)
 - b. Menguasai bahan pendalaman (pengayaan)
 4. Mengelola program pengajaran, yang meliputi:
 - a. Merumuskan tujuan
 - b. Menjabarkan kompetensi dasar
 - c. Memilih dan menggunakan metode pembelajaran
 - d. Memilih dan menyusun prosedur pembelajaran

- e. Melaksanakan pembelajaran
5. Mengelola kelas, yang meliputi:
 - a. Mengatur tata ruang kelas untuk pembelajaran
 - b. Menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif
 6. Menggunakan media dan sumber pembelajaran, yang meliputi:
 - a. Memilih dan menggunakan media pembelajaran
 - b. Membuat alat-alat pembelajaran
 - c. Menggunakan dan mengelola laboratorium dalam rangka pembelajaran
 - d. Menggunakan perpustakaan dalam pembelajaran
 - e. Menggunakan lingkungan sebagai sumber belajar
 7. Menguasai landasan-landasan kependidikan yang meliputi:
 - a. Landasan filosofis
 - b. Landasan psikologis
 - c. Landasan sosiologis
 8. Memahami dan melaksanakan pengembangan peserta didik, yang meliputi:
 - a. Memahami fungsi pengembangan peserta didik
 - b. Menyelenggarakan ekstra kurikuler (ekskul) dalam rangka pengembangan peserta didik
 - c. Menyelenggarakan bimbingan dan konseling dalam rangka pengembangan peserta didik
 9. Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah yang meliputi:

- a. Memahami penyelenggaraan administrasi sekolah
 - b. Menyelenggarakan administrasi sekolah
10. Memahami penelitian dalam pembelajaran, yang meliputi:
- a. Mengembangkan rancangan penelitian
 - b. Melaksanakan penelitian
 - c. Menggunakan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran
11. Menampilkan keteladana dan kepemimpinan dalam pembelajaran, meliputi:
- a. Memberikan contoh perilaku keteladanan
 - b. Mengembangkan sikap disiplin dalam pembelajaran
12. Mengembangkan teori dan konsep dasar pendidikan, meliputi:
- a. Mengembangkan teori-teori kependidikan yang relevan dengan kebutuhan peserta didik
 - b. Mengembangkan konsep-konsep dasar kependidikan yang relevan dengan kebutuhan peserta didik
13. Memahami dan melaksanakan konsep pembelajaran individual, yang meliputi:
- a. Memahami strategi pembelajaran individual
 - b. Melaksanakan pembelajaran individual Memahami uraian diatas, nampak bahwa kompetensi profesional merupakan kompetensi yang harus dikuasai guru dalam kaitanya dengan pelaksanaan tugas utamanya mengajar.

3. Penelitian Yang Relevan

1. Salim Aktar (2019:13) dengan judul penelitian: Analisis kinerja dosen kebidanan berdasarkan iklim kerja dosen Akademik Kebidanan Kota Medan. Jurnal

Hasil yang ditemukan melalui penelitian bahwa Tingkat kecenderungan kinerja dosen akademi kebidanan di kota Medan termasuk dalam kategori sedang, dan iklim kerja termasuk dalam kategori sedang;

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara iklim kerja dengan kinerja dosen pada Akademi Kebidanan di Kota Medan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa iklim kerja mempunyai pengaruh dengan kinerja dosen. Artinya semakin baik iklim kerja maka semakin baik juga kinerja dosen akademi kebidanan di kota Medan.

2. Zamharil Yahya dan Fitri Hidayati (2014:17) dengan judul penelitian: Analisis kompetensi terhadap penilaian kinerja dosen (studi kasus dosen UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU).

Penemuan penelitiannya menyatakan bahwa Untuk melakukan penilaian kinerja dosen di UIN Sultan Syarif Kasim Riau perlu diperhatikan hal yang lebih spesifik lagi seperti indikator kedisiplinan, tanggung jawab, kerjasama, latar belakang pendidikan (kelinieran pendidikan), pengalaman mengajar sehingga kinerja lebih baik lagi.

Untuk melakukan penilaian kinerja dosen di UIN Sultan Syarif Kasim Riau perlu diperhatikan objek penilaian lain seperti teman sejawat, ataupun pimpinan sehingga hasil penilaiannya lebih baik lagi.

Untuk pihak Universitas perlu meningkatkan lagi kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pelatihan dan pengembangan kompetensi dosen.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di jln. Kapten Muchtar Basri No. 3, Glugur Darat II, kec. Medan Timur., Kota Medan, Sumatera Utara kode pos 20238, tahun 2020.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian yang akan dilaksanakan sebagai berikut

Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	2020					2021		
		Agts	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Maret
1	Pengajuan judul								
2	Penulisan proposal								
3	Bimbingan proposal								
4	Seminar proposal tesis								
5	Perbaikan proposal tesi								
6	Pelaksanaan penelitian								
7	Pengolahan data								
8	Penulisan tesis								
9	Bimbingan tesis								
10	Seminar hasil tesis								
11	Perbaikan tesis								
12	Ujian tesisi								

3.2 Latar Penelitian

Salah satu PTS yang ada di Medan Sumatera Utara adalah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dari segi prestasi dan jumlah mahasiswanya, UMSU termasuk salah satu kampus terbaik di Medan Sumatera Utara. Pada masa pemerintahan Rektor Dr. Agussani M. A.P. UMSU berhasil meraih penghargaan tertinggi yaitu selain mendapatkan Akreditasi A, UMSU kini memiliki 9 (sembilan) program penelitian terakreditasi A, menjadikannya universitas pertama di Pulau Sumatera yang diakreditasi oleh Institusi A. UMSU juga mencatat banyak prestasi kemahasiswaan di level regional, sampai internasional dalam bidang olahraga, seni budaya, qori, dan penelitian serta pengabdian masyarakat.

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, disingkat UMSU, adalah badan amal yang didirikan di Medan pada tanggal 27 Februari 1957, berpusat di kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, di bawah organisasi Islam yang berbasis di Muhammadiyah berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah. Atas prakarsa banyak ulama Muhammadiyah yang berpengaruh, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara didirikan oleh HM Bustami Ibrahim, D. Diyar Karim, Rustam Thayib, M. Nur Haitami, Kadiruddin Pasaribu, Dr. Darwis Datuk Batu Besar, H. Syaiful UA, Abdul Mu'thi dan Baharuddin Latif. UMSU baru dimulai dengan lahirnya fakultas, Hukum dan Filsafat Islam (FAFHIM), yang kemudian menjadi Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) Sumatera Utara pada tahun 1968, membawahi 3 (tiga) fakultas: (1) Fakultas Pendidikan (FIP), (2) Fakultas Teologi, Jurusan Dakwah (FIAD) dan (3) Fakultas Syariah. UMSU dikukuhkan oleh PP Muhammadiyah Majelis Pendidikan dengan Piagam Pendirian dan Pengajaran Tanggal 28 Mei 1974 dan Nomor Ajaran 2661/0/07/1974. Berkembangnya FIP

Universitas Muhammadiyah Jakarta (UMJ) merupakan awal berdirinya FIP UMSU, dan berdiri sendiri pada tahun 1974, sedangkan FIAD yang bercabang menjadi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat menjadi Fakultas Ushuluddin. Atas nama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia dan Kopertais Wilayah IX, lahirnya fakultas lain tidak terlepas dari keikutsertaan Kopertis Wilayah I.

Menteri Agama Republik Indonesia. UMSU telah berkembang dengan mantap dengan mengambil alih 3 (tiga) fakultas di Fakultas Pendidikan, Fakultas Ilmu Agama, Departemen Dakwah, dan Fakultas Syariah. UMSU saat ini memiliki delapan jurusan yaitu Fakultas Pertanian, Fakultas Arsitektur, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Hukum, Fakultas Agama Islam, Fakultas Ekonomi dan Industri, Fakultas Pendidikan dan Persiapan Guru, dan Fakultas Kedokteran yang didirikan pada tahun 2008. Delapan Magister Manajemen, Akuntansi, Hukum, Notaris, Komunikasi, Teknik Elektro, dan Matematika dan Manajemen Pendidikan diperlukan untuk gelar pascasarjana. UMSU masih menunggu proses pengenalan Program Doktor Hukum. UMSU juga menjadi pembina di beberapa Sekolah Tinggi Muhammadiyah, seperti Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan (UMTS) di Padang Sidempuan, STIE Universitas Muhammadiyah Asahan di Kisaran, dan Universitas Tarbiyah STI di Sibolga. Kampus UMSU pertama yang terutama digunakan oleh Fakultas Kedokteran berada di Jalan Gedung Arca. Kampus baru sedang dibangun di tengah meningkatnya jumlah mahasiswa, dan terletak di Jl. Mukhtar Basri, dan sekarang menjadi rumah utama. Jaraknya 6100 m dari kampus baru, sekitar 13 menit dari kampus lama. Gedung perkantoran di Jalan Denai dibawah Dr.

Agussani, M.A.P., UMSU untuk melayani lulusan sarjana dengan kepentingan umum yang lebih besar dalam mengejar jenjang pendidikan S2.

UMSU pada awalnya dipimpin oleh Bustami Ibrahim. Kepemimpinan masa depan Latief Rousydiy, dan menyaksikan perubahan besar selama masa jabatan Dalmy Iskandar. Rektor UMSU akhirnya dipimpin oleh Ketua Harahap, Bahdin Nur Tanjung, Dalail Ahmad, dan saat ini Rektor diketuai oleh Dr. Agussani, M.A.P. UMSU telah mengalami masa transisi di bawah kepemimpinan Dr. Agussani, M.A.P., dengan memperkuat tata kelola fasilitas administrasi akademik dan pengajaran. Sistem Informasi UMSU yang dikembangkan bekerja sama dengan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memungkinkan para orang tua untuk berperan aktif dalam melanjutkan pendidikan. Sebuah gedung pascasarjana dibangun di Jalan Denai hingga lantai empat untuk memenuhi kebutuhan gedung UMSU. Selain itu, didirikan Observatorium Ilmu Falak (OIF) atas bimbingan Pimpinan Pusat Muhammadiyah yang menjadi pedoman dalam berbagai kegiatan untuk menentukan waktu shalat dan lain-lain dengan waktu kalender dan waktu shalat serta arah kiblat. OIF UMSU telah efektif menarik minat masyarakat yang ingin mengetahui lebih jauh tentang fenomena benda langit yang didukung oleh peralatan canggih.

Agussani, M.A.P. bersama Rektor juga melaksanakan rencana pembangunan kampus yang saling terhubung. Hal ini sejalan dengan tujuan UMSU menjadi universitas kelas dunia pada tahun 2033.

Selain memperoleh properti kampus yang saling berhubungan, Kantor Hubungan Luar Negeri (KUI) juga didirikan untuk mengembangkan jaringan dengan

mitra universitas di luar negeri agar UMSU go international. Pada tahun 2019, Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi berhasil meraih Predikat Akreditasi A Perguruan Tinggi dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. UMSU merupakan perguruan tinggi swasta pertama di pulau Sumatera yang unggul di luar Jawa dalam mendapatkan peringkat akreditasi A dan peringkat kedua di Indonesia. Pencapaian akreditasi A perguruan tinggi yang diperoleh UMSU tidak lepas dari kerja keras seluruh sivitas akademika, ungkap Rektor UMSU Dr. Agussani.

3.3 Metode dan Prosedur Penelitian

Sugiyono (2009:9) menjelaskan jenis metode penelitian ini adalah merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati, diarahkan dari latar belakang individu secara utuh (holistic) tanpa mengisolasi individu dan organisasinya dalam variabel tetapi memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan.

Nana Sudjana (2004:195) menambahkan bahwa penelitian kualitatif sering pula disebut dengan metode etnografik, metode fenomenologis, atau metode impresionistik.

3.4 Subyek dan Obyek

a. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah penelitian sebagai key informan . Adapun subjek penelitian dalam tulisan ini, adalah dosen tetap di Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

b. Objek Penelitian

Yang dimaksud dengan topik kajian itulah yang menjadi objek penelitiannya (Kamus Besar Bahasa Indonesia 1989: 622). Objek kajian menurut Supranto (2000: 21) adalah sekumpulan elemen yang dapat dianalisis oleh individu, organisasi atau produk. Kemudian ditekankan kembali oleh objek kajian (Anto Dayan 1986: 21), materi pelajaran yang akan diteliti guna mengumpulkan data secara lebih terarah. Dalam analisis ini yang menjadi subjek adalah:

1. Dosen
2. Pegawai
3. Ketua prodi
4. Seketaris prodi
5. LP2M.

3.5 Data dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini disesuaikan dengan jenis data yang dikumpulkan. Maka berdasarkan hal tersebut, sumber data dalam penelitian ini ialah:

1. Sumber Data Primer, merupakan data yang diperoleh dari sumber data pertama melalui prosedur dan teknik pengambilan data berupa interview dan observasi. Dalam penelitian kualitatif, jumlah sumber data atau responden tidak ditentukan sebelumnya, sebab apabila telah diperoleh informasi yang maksimal, maka tujuan menelaah sudah terpenuhi.
2. Sumber Data Sekunder, adalah data yang diperoleh dari sumber yang tidak langsung, biasanya berupa data dokumentasi, dan arsip-arsip penting.

Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Buku-buku yang relevan dengan judul penelitian
- b. Dokumen-dokume resmi secara tertulis tentang kondisi objektif Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dimana sumber data yang tertulis tersebut nantinya akan diekplorasi dengan teknik dokumentasi dan kajian-kajian kepustakaan yang terdiri dari buku-buku, arsip-arsip, majalah ilmiah, dan dokumentasi pribadi. Tempat dan peristiwa, dimana peneliti memperoleh data antara lain yang meliputi proses pengambilan keputusan, rencana pembelajaran, proses pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Sugiyono (2009:216) menjelaskan bahwa penentuan sumber data

pada orang yang di wawancara dilakuka secara purposive, yaitu disiplin dengan pertimbangan dan tujuan tertentu.

3.6 Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah langkah yang harus diadakan dalam setiap penelitian kualitatif, sebab design penelitian dengan metode pendekatan seperti ini membutuhkan perhatian serta tingkat kejelian, kegigihan dalam menemukan masalah dan fenomena.

1. Observasi

Kegiatan observasi membutuhkan peneliti ikut serta dalam melakukan penelitian dengan cara mengamati secara langsung ke lokasi tempat penelitian dilakukan. Dimana peneliti mendapatkan gambaran umum dan khusus Analisis Gaya Kepemimpinan Pendidik dan Aktualisasi Diri Kinerja Dosen di Prodi Bimbingan dan Konseling.

Tujuan menggunakan metode ini untuk mencatat hal-hal perilaku bagaimana kepemimpinan Kepemimpinan Pendidik dan Aktualisasi Diri Kinerja Dosen di Prodi Bimbingan dan Konseling.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan tersebut dilakukan antara dua orang atau lebih. Dimana wawancara berlangsung didalam ruangan subjek atau diluar. Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan kegiatan tanya jawab kepada pihak yang hendak diwawancarai, secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penyelidikan.

Langkah-langkah yang disiapkan adalah:

1. Menyiapkan pertanyaan yang hendak akan ditanyakan kepada responden
2. Pertanyaan telah disiapkan sebelum menemui responden yang ingin di wawancarai.
3. Melaksanakan wawancara secara normal dan tertulis; dan
4. Mengumpulkan hasil wawancara untuk dianalisis

3. Dokumentasi

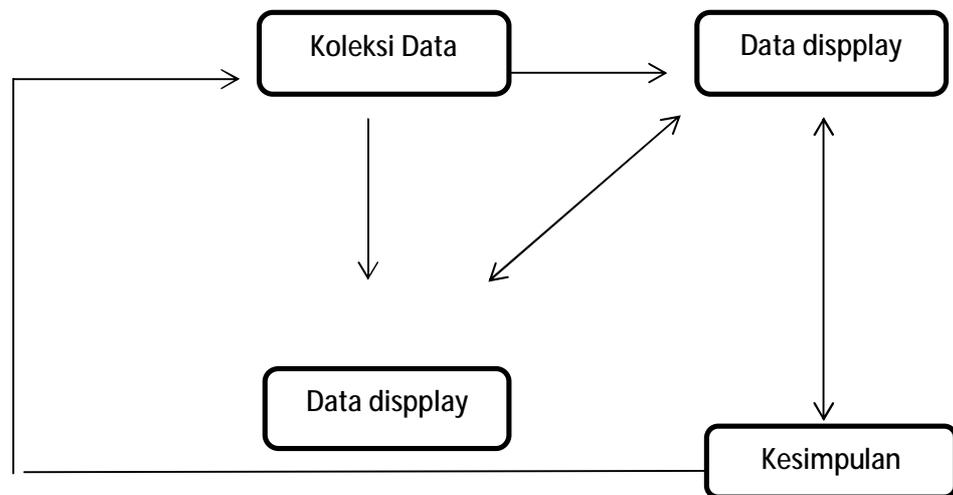
Dokumentasi adalah sebagai aktivitas atau proses penyediaan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat berdasarkan pencatatan berbagai sumber informasi. Teknik pengumpulan data dengan studi dokumentasi ini merupakan alat untuk melengkapi data informasi yang diperoleh dari dua teknik, yaitu observasi, dan wawancara.

Dokumentasi yang diperoleh adalah target situasi Sekolah Perguruan Tinggi, ruangan Kepala Sekolah Perguruan Tinggi, ruang dosen, keadaan kelas dan dosen mengajar.

3.7 Prosedur Analisis Data

Mengingat bahwa penelitian kualitatif menggunakan logika induktif, maka konseptualisasi, kategorisasi, dan deskripsi dikembangkan oleh peneliti berdasarkan kejadian, peristiwa, dan fenomena yang ada dilapangan. Maka dari itu, antara proses pengumpulan data dan analisis data dalam penelitian ini menjadi suatu kegiatan yang integral dan sekaligus simultan. Peneliti akan mengikuti model Miles dan Humberman dalam melakukan analisis data. Data-data yang

akan dianalisis melalui beberapa tahapan-tahapan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles dan Humberman (dalam Sugiyono 2015:337) analisis data kualitatif terdiri dari *data collection*, *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.



Gambar 3.1 Analisis data kualitatif

Miles dan Huberman dalam Prof sugiyono, 2015

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Reduksi data adalah bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang, yang tidak perlu dan mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil. Reduksi tidak perlu diartikan sebagai kualifikasi data.

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, sehingga perlu dicatat secara teliti, dan rinci. Seperti telah dikemukakan sebelumnya, semakin lama penelitian dilapangan, maka jumlah data yang akan diperoleh akan semakin banyak juga. Untuk itu diperlukan melakukan analisis data melalui reduksi data.

b. Penyajian data

Penyajian data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif juga yang mana penyajian data ini adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun secara sistematis. Sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data ini dapat berupa teks naratif, catatan lapangan, matrik satu atau pun grafik serta bagan dan jaringan.

Dengan adanya penyajian data ini maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

c. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan salah satu dari teknik analisis kualitatif, penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung dengan bukti yang valid maka jawab peneliti temuan adalah konsisten.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

4.1 Gambaran Umum Tentang Latar Belakang

1. Sejarah Singkat

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara disingkat UMSU, adalah amal usaha dibawah persyarikatan Muhammadiyah yang berbasas Islam dan bersumber pada Al-Qur'an dan Sunnah didirikan di Medan pada tanggal 27 Februari 1957 yang berkedudukan di kota Medan Propinsi Sumatera Utara. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, didirikan atas prakarsa beberapa tokoh ulama Muhammadiyah, diantaranya, H. M. Bustami Ibrahim, D. Diyar Karim, Rustam Thayib, M. Nur Haitami, Kadiruddin Pasaribu, Dr. Darwis Datuk Batu Besar, H. Syaiful U.A, Abdul Mu'thi dan Baharuddin Latif . UMSU yang sekarang ini bermula dari lahirnya fakultas Falsafah dan Hukum Islam Muhammadiyah (FAFHIM) yang kemudian menjadi Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) Sumatera Utara pada tahun 1968, mengasuh 3 (tiga) fakultas : (1) Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP), (2) Fakultas Ilmu Agama Jurusan Dakwah (FIAD), dan (3) Fakultas Syariah.

UMSU dikukuhkan dengan Piagam Pendirian oleh PP Muhammadiyah Majelis Pendidikan dan Pengajaran Nomor 2661/0/07/1974 tanggal 28 Mei 1974.

Awal berdirinya FIP UMSU merupakan binaan dari FIP Universitas Muhammadiyah Jakarta (UMJ) dan pada tahun 1974 berdiri sendiri, sedangkan FIAD yang bercabang ke Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat berdiri

sendiri dan mengubah nama menjadi Fakultas Ushuluddin. Lahirnya fakultas-fakultas lain tidak terlepas dari peran serta Kopertis Wilayah I atas nama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI dan Kopertais Wilayah IX atas nama Menteri Agama RI.

UMSU yang awalnya mengasuh 3 (tiga) fakultas yakni Fakultas Ilmu Pendidikan, Fakultas Ilmu Agama Jurusan Dakwah, dan Fakultas Syariah seiring perjalanan waktu berkembang pesat. UMSU saat ini memiliki delapan fakultas yakni Fakultas Pertanian, Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Hukum, Fakultas Agama Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, serta Fakultas Kedokteran yang didirikan Tahun 2008. Untuk program Pascasarjana terdapat delapan Program Studi yakni Magister Manajemen, Akuntansi, Hukum, Kenotariatan, Komunikasi, Teknik Elektro dan Matematika serta Manajemen Pendidikan. UMSU juga kini sedang menunggu proses izin penyelenggaraan Program Doktorat Hukum.

UMSU juga menjadi pembina beberapa Sekolah Tinggi Muhammadiyah, seperti: Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan (UMTS) di Padangsidempuan, STIE Muhammadiyah Asahan di Kisaran dan STI Tarbiyah di Sibolga.

Kampus pertama UMSU terletak di Jalan Gedung Arca yang saat ini digunakan oleh Fakultas Kedokteran. Seiring dengan pertumbuhan jumlah mahasiswa dibangunlah kampus baru yang terletak di Jl. Mukhtar Basri, dan kini menjadi gedung utama. Kampus utama berjarak 6100 m atau dengan waktu tempuh tempuh 13 menit dari kampus lama. Di bawah kepemimpinan Dr.

Agussani, M.AP UMSU membangun gedung Pascasarjana di Jalan Denai untuk menampung lulusan sarjana seiring dengan makin tingginya minat masyarakat menempuh jenjang pendidikan S2.

Di masa awal, UMSU dipimpin oleh Bustami Ibrahim. Kepemimpinan beliau dilanjutkan oleh Latief Rousydiy, dan mengalami perubahan signifikan pada masa kepemimpinana Dalmy Iskandar. Selepas itu, Rektor UMSU dijabat Chairuman Pasaribu, Bahdin Nur Tanjung, Dalail Ahmad dan saat ini Rektor dijabat Dr. Agussani, M.AP.

Di masa kepemimpinan Dr. Agussani, M.AP, UMSU mengalami transformasi melalui pembenahan tata kelola pelayanan administrasi akademik dan pengajaran. Sistem Informasi UMSU yang dikembangkan bersama Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memungkinkan keterlibatan orang tua untuk berperan aktif dalam keberlangsungan pendidikan. Guna memenuhi tuntutan kebutuhan perkembangan UMSU dibangunlah gedung Pascasarjana di Jalan Denai setinggi tujuh lantai.

Seiring dengan itu, sesuai dengan arahan Pimpinan Pusat Muhammadiyah, maka didirikanlah Observatorium Ilmu Falak (OIF) yang menjadi rujukan dalam berbagai aktifitas penentuan waktu shalat dan lainnya berkaitan dengan waktu penanggalan dan waktu shalat serta arah kiblat. Didukung dengan peralatan canggih, OIF UMSU sukses menarik perhatian masyarakat yang ingin tahu lebih dalam tentang fenomena benda langit.

Sebagai Rektor, Dr. Agussani, M.AP juga berinisiatif untuk membangun kampus terpadu. Hal ini sejalan dengan visi UMSU tahun 2033 menjadi

universitas berkelas internasional. Selain membeli lahan kampus terpadu, guna mewujudkan UMSU go internasional, didirikanlah Kantor Urusan Internasional guna membangun jejaring dengan mitra universitas di luar negeri.

Pada tahun 2019 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berhasil meraih predikat akreditasi A untuk perguruan tinggi dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi. UMSU menjadi satu-satunya perguruan tinggi swasta di Pulau Sumatera yang berhasil meraih peringkat akreditasi A dan kedua di Indonesia di luar Pulau Jawa.

Rektor UMSU, Dr Agussani mengatakan, raihan akreditasi A untuk perguruan tinggi yang berhasil diraih UMSU adalah berkat kerja keras yang dilakukan seluruh civitas akademika.

2. Visi, Misi dan Tujuan Prodi Bimbingan dan Konseling

a. Visi

Menjadi Program Studi Bimbingan dan Konseling yang unggul dengan pengembangan ilmu pengetahuan dan sumber daya manusia yang profesional dan berkarakter di bidang ilmu Bimbingan dan Konseling berdasarkan Al-Islam dan Kemuhammadiyah”

b. Misi

- a. Menyelenggarakan Pendidikan, Pengajaran, dan Pelayanan di bidang Bimbingan dan Konseling agar menjadi tenaga pendidik yang bermartabat berdasarkan Al-Islam dan Kemuhammadiyah.

- b. Menyelenggarakan Penelitian, Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi di bidang Bimbingan dan Konseling dengan karya nyata berdasarkan Al-Islam dan Kemuhammadiyah.
- c. Melakukan Pengabdian kepada Masyarakat di bidang Bimbingan dan Konseling dengan segenap pelayanan yang nyata melalui pemberdayaan dan pembangunan kehidupan masyarakat berdasarkan Al-Islam dan Kemuhammadiyah

c. Tujuan

- a. Menghasilkan sarjana dan keguruan yang memiliki kompetensi dan berkarakter.
- b. Mewujudkan manajemen fakultas keguruan dan ilmu pendidikan yang efektif, efisien, transparan, akuntabel dan sustanibel
- c. Menghasilkan sumber daya manusia yang handal dalam penelitian dibidang pendidikan.
- d. Menghsilkan karya ilmiah bidang keguruan dan ilmu pendidikan berskala nasional dan internasional yang bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi
- e. Mewujudkan jaringan kerja sama bidang keguruan dan ilmu pendidikan dengan berbagai institusi nasional maupun internasional.
- f. Membantu mewujudkan masyarakat yang berkualitas dan mandiri dibidang pendidikan dan keguruan.

3. Struktur Organisasi Fakultas Keguruan Ilmu dan Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara



Gambar 4.2 Sumber Dokumentasi Staf Biro

4.2 Temuan Penelitian

Berdasarkan beberapa temuan dalam pelaksanaan penelitian ini, selanjutnya dapat ditemukan pembahasan hasil penelitian yang sesuai dengan temuan data penelitian.

2.1.1 Hasil Pendidikan dan Pengajaran Dosen tetap Bimbingan dan Konseling

Dosen adalah pendidik profesional yang bekerja di satuan pendidikan tinggi tertentu. Dosen kerap disebut sebagai Ilmuwan karena kapasitas ilmu yang ia miliki. Tugas utama seorang dosen adalah mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, juga seni melalui Tri Dharma Pendidikan Tinggi. Selain melaksanakan perkuliahan juga tutorial, dosen diharapkan dapat terus melakukan penelitian pada bidang keahliannya dan memberikan bimbingan kepada mahasiswa. Sebagai seorang ilmuwan, dosen perlu mempublikasikan secara teratur karya tulis ilmiah dan hasil penelitiannya di konferensi akademik.

Penilaian kinerja dosen sesuai dengan tugas pokok dosen yang tertuang dalam Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 38 / KEP / MK. WASPAN /8/ 1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kredit. Pasal 3 yaitu Tugas pokok Dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Pasal 4 ayat (2) Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi :

1. Melaksanakan Pendidikan dan Pengajaran meliputi:

- a. Melaksanakan perkuliahan / tutorial, menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran.
- b. Membimbing seminar mahasiswa
- c. Membimbing Kuliah Kerja Nyata (KKN), Praktik Kerja Nyata (PKN), Praktik Kerja Lapangan (PKL). Melaksanakan pendidikan dan pengajaran
- d. Membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir.
- e. Penguji pada ujian akhir
- f. Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan
- g. Mengembangkan program perkuliahan
- h. Mengembangkan bahan pengajaran
- i. Menyampaikan orasi ilmiah.
- j. Membina kegiatan dibidang akademik / kemahasiswaan.
- k. Membimbing Dosen yang lebih rendah jabatannya
- l. Melaksanakan kegiatan mahasiswa data sering dan pencakokan Dosen

Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Tentang Jabatan Fungsional, Dosen dan Angka Kreditnya. Bab I Ketentuan Umum Pasal I.

Dalam Keputusan ini yang dimaksud dengan : 1. Dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang

bersangkutan. 2. Instansi Pembina Jabatan Fungsional Dosen adalah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 3. Perguruan tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi berbentuk Akademi, Politeknik, Sekolah Tinggi, Institut dan Universitas. 4. Pendidikan adalah pengembangan kemampuan dan jati diri peserta didik sebagai wujud kepribadian yang utuh, melalui program pengajaran yang diarahkan melalui kurikulum program studi. 5. Pengajaran adalah pengembangan penalaran peserta didik untuk mendalami kaidah-kaidah keilmuan sebagai pelaksanaan tugas fungsional Dosen yang terdiri dari pemilihan dan pengorganisasian materi, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan penilaian proses serta hasil pembelajaran sesuai dengan sasaran kurikulum yang telah ditentukan. 6. Pendidikan profesional adalah pendidikan yang mengutamakan peningkatan kemampuan penerapan Ilmu pengetahuan. 7. Pendidikan akademik adalah pendidikan yang mengutamakan peningkatan penguasaan dan perluasan wawasan ilmu pengetahuan. 8. Penelitian adalah kegiatan telaah taat kaidah dalam upaya untuk menemukan kebenaran dan/atau menyelesaikan masalah dalam ilmu pengetahuan, dan/atau kesenian. 9. Karya ilmiah ialah karya yang mengikuti kaidah, peraturan dan jalan pikiran yang berlaku dalam ilmu pengetahuan serta memberikan sumbangan kepada khasanah ilmu pengetahuan di bidang masing-masing. 10. Penulis utama satu karya ilmiah adalah penanggung jawab utama yang memprakarsai penulisan, pemilik ide tentang hal yang akan ditulis, pembuat kerangka, penyusun konsep, serta pembuat konsep akhir dari tulisan tersebut. 11. Penulis pembantu adalah penulis lainnya diluar penulis utama. 12. Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang diberikan/ditetapkan berdasarkan penilaian atas prestasi yang telah

dicapai oleh seorang Dosen dan yang dipergunakan sebagai salah satu syarat dalam rangka pembinaan karier dalam jabatan fungsional/kepangkatan. 13. Tim penilai adalah tim yang dibentuk dan ditetapkan oleh pejabat yang berwenang bertugas untuk menilai prestasi kerja Dosen dalam rangka penetapan angka kredit.

2. Melaksanakan penelitian dan pengembangan serta menghasilkan karya ilmiah, karya teknologi, karya seni monumental/seni pertunjukan dan karya sastra, meliputi:

- a. Menghasilkan karya penelitian.
- b. Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah.
- c. Mengedit/menyunting karya ilmiah
- d. Membuat rancangan dan karya teknologi.
- e. Membuat rancangan dan karya seni.

Dapat dilihat Kedudukan dan tugas pokok Pasal 2 yang berbunyi:

- (1) Dosen berkedudukan sebagai pejabat fungsional dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi.
- (2) (2) Dosen di Perguruan Tinggi yang diselenggarakan oleh pemerintah hanya dapat dijabat oleh seseorang yang telah berstatus Pegawai Negeri Sipil dan berkemampuan melaksanakan pendidikan dan pengajaran di perguruan tinggi.

3. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat meliputi:

- a. Menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat negara sehingga harus dibebaskan dari jabatan organisasinya.

- b. Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.
- c. Memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat.
- d. Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan.
- e. Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat

Kedudukan dan tugas pokok Pasal 3 yang berbunyi: Tugas pokok Dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat.

Bedasarkan dari Penilaian kinerja dosen sesuai dengan tugas pokok dosen yang tertuang dalam Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 38 / KEP / MK. WASPAN /8/ 1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kredit. Pasal 3 yaitu Tugas pokok Dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Pasal 4 ayat (2) Tri Dharma Perguruan Tinggi. Maka dapat dinyatakan bahwa kinerja dari dosen tetap Bimbingan dan Konseling sudah memenuhi kriteria. Hal ini dapat kita lihat dari hasil google form yang disebar, hasil dari wawancara dan data yang diperoleh dari LP2M.

4.1.3 Hasil Wawancara Terhadap Dosen Tetap Prodi Bimbingan dan Konseling

Hasil dari wawancara yang dilaksanakan (Jumat, 18 Desember 2020), penuturan Bapak Zaharrudin selaku Wakil Ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling, mengatakan bahwa Dosen di jurusan Bimbingan dan konseling sudah

memenuhi kriteria sebagai pengajar ataupun dosen, karena sudah banyak yang melakukan penelitian, pengabdian masyarakat serta juga membuat buku,serta sudah melakukan penyuluhan. namun pada saat wawancara berlangsung Bapak Zaharuddin Nur selaku Seketari Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara menyatakan ada kendala-kendala yang dihadapi pada saat dosen-dosen ingin melaksanakan penelitian. Dan adapun kendalanya ialah biaya, keterbatasan waktu. Sehingga Bapak Zaharuddin Nur selaku Seketaris Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berharap kedepan lebih diperhatikan.

Maka dapat disimpulkan dari wawancara yang dilakukan kepada bapak Zaharuddin Nur selaku Seketaris Jurusan Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara menyatakan keseluruhan dari dosen tetap Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sudah memenuhi syarat,

Selain itu juga sebagai pendukung bahwasanya dosen tetap Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dapat dikatakan sudah memenuhi syarat yaitu dari hasil kuesioner yang dibagikan pada dosen.

**Tabel 4.1 Hasil Data Nama Penelitian Dosen Tetap Prodi Bimbingan dan
Konseling tahun 2018-2020**

No	Nama inisial dosen	Pengajaran	Penelitian	Pengabdian Masyarakat
1	S. n	√	√	√
2	J.l	√	√	√
3	M.f	√	√	√
4	D.l	√	√	√
5	G.l	√	√	√
6	S.r.p	√	√	√
7	S. r	√	√	√
8	I. k	√	√	√
9	Z. d	√	√	

4.1.3 Hasil Dari Pengolahan Data Dosen Tetap Bimbingan Dan Konseling

- a. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran, dimana pada bagian ini memiliki 12 pernyataan, dan dari hasil 12 pernyataan tersebut dapat diperoleh pernyataan (ya) dan pernyataan (tidak)

Dari hasil analisis data yang dilakukan kepada dosen tetap Program dari studi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara didapatkanlah hasil dari masing-masing item Adapun dari masing-masing pernyataan dari per-item yaitu: pelaksanaan perkuliahan/tutorial, menguji serta menyelenggarakan pendidikan di laboratorium, praktek keguruan didapatkan hasil sebesar 8,(88,9%), pada pelaksanaan pembimbingan seminar mendapatkan hasil

sebesar 8, (88,9%), kemudian pada Membimbing Kuliah Kerja Nyata (KKN), Praktik Kerja Nyata (PKN),Praktik Kerja Lapangan (PKL) mendapatkan hasil sebesar 8,(88,9%), pada Membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir mendapatkan jumlah sebesar 8,(88,9%), pada Penguji pada ujian akhir didapatkan jumlah sebesar 5,(55,6), kemudai pada Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan hasil sebesar 6,(66,7%), pada Mengembangkan program perkuliahan hasil sebesar 6,(66,7%), pada Mengembangkan bahan pengajaran hasil sebesar 8,(88,9%), pada Menyampaikan orasi ilmiah hasil sebesar 7,(77,8%), pada Membina kegiatan dibidang akademik / kemahasiswaan didapatkan hasil yaitu 5,(55,6%), kemudian Membimbing Dosen yang lebih rendah jabatannya didapatkan hasil sebesar yaitu 3,(33,3%), dan pada Melaksanakan kegiatan mahasiswa data sering dan pencakokan Dosen didapatkan hasil sebesar 2,(22,2%).

Dari hasil pemaparan yang dilakukan oleh penulis di atas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan tentang dari pelaksanaan pendidikan dan pengajaran yang dilakukan oleh Dosen Tetap Prodi Bimbingan dan konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera utara. Bahwa hasil yang didapatkan yaitu dapat memenuhi dari kinerja dosen dan kompetensi dosen.

- b. Melaksanakan penelitian dan pengembangan serta menghasilkan karya ilmiah,karya teknologi, karya seni monumental/seni pertunjukan dan karya sastra. dimana pada bagian ini memiliki 5 pernyataan, dan dari hasil 5 pernyataan tersebut diperoleh lah pernyataan (ya) dan pernyataan (tidak).

Dari hasil analisis data yang dilakukan kepada dosen tetap Program dari studi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara didapatkanlah hasil dari masing-masing item. Adapun dari masing-masing pernyataan dari per-item yaitu: Menghasilkan karya penelitian mendapatkan hasil sebesar 9 (100%), Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah mendapatkan hasil berjumlah 3, (33,3), Mengedit/menyunting karya ilmiah mendapatkan hasil sebesar 6,(66,7%), Membuat rancangan dan karya teknologi mendapatkan hasil sebesar 1(11,1%), dan pada Membuat rancangan dan karya seni tidak ada.

Dari hasil analisis dilaksanakan pada penelitian dan pengembangan serta menghasilkan karya ilmiah, karya teknologi, karya seni monumental/seni pertunjukan dan karya sastra masih perlu di tingkakan, karena dari hasil analisis yang dilakukan bahwa dalam bidang pelaksanaan penelitian dan pengembangan serta menghasilkan karya ilmiah, karya teknologi, karya seni monumental/seni pertunjukan dan karya sastra terbilang kurang.

c. Melaksanakan Pengabdian Kepada Masyarakat Meliputi

Dari hasil analisis data yang dilakukan kepada dosen tetap Program dari studi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara didapatkanlah hasil dari masing-masing item Adapun dari masing-masing pernyataan dari per-item yaitu: Menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat negara sehingga harus dibebaskan dari jabatan organisasinya mendapatkan hasil sebesar 1(11,1%), kemudian dari Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat mendapatkan hasil sebesar 7(77,8%), dari pelaksanaan pemberian latihan

/penyuluhan /penataran pada masyarakat mendapatkan hasil sebesar 7(77,8%), kemudian dari pelaksanaan Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan mendapatkan hasil sebesar 6(66,7%), dan dari hasil pelaksanaan yang dilakukan pada Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat mendapatkan jumlah sebesar 9(100%).

Maka dari hasil analisis dan penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada dosen tetap Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera utara dapat ditarik sebuah kesimpulan tentang pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat bahwasanya Dosen Tetap Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera utara dapat memenuhi karakteristik sebagai pendidik yang mempunyai kompetensi.

Dari hasil analisis dari ketiga poin diatas dapat diketahui bahwasanya kinerja dosen tetap Prodi Bimbingan dan Konseling dapat nyatakan sudah memenuhi kualifikasi sebagai dosen. sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Undang-undang RI No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Bab II Pasal 3.

BAB 5

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di paparkan pada bab yang sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 5.1.1 Pengajaran Dosen di Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas muhammadiyah Sumatera Utara merupakan termasuk dalam golongan standar kompetensi yang 4 yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Hal ini dapat terlihat hasilnya dari sebaran angket yang dilaksanakan.
- 5.1.2 Penelitian Dosen di Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas muhammadiyah Sumatera Utara diharapkan dapat lebih ditingkatkan dan diharapkan kepada seluruh Dosen tetap Bimbingan dan konseling agar lebih aktif dalam melakukan penelitian, tidak hanya tingkat internal tetapi lebih ke tingkat Dikti.
- 5.1.3 Dalam Pengabdian Masyarakat dosen tetap di Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas muhammadiyah Sumatera Utara diharapkan dapat memberikan penyuluhan, pengarahan dan penataran yang dapat berdampak positif bagi masyarakat, sehingga membantu penunjang pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan
- 5.1.4 Kompetensi kepribadian dosen tetap Prodi Bimbingan dan Konseling terbilang dapat memenuhi kriteria. Berdasarkan Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang berbunyi: kompetensi

kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif berwibawa serta dapat menjadi teladan.

5.2 Saran

- 5.2.1 Untuk dosen tetap Prodi Bimbingan dan Konseling diharapkan agar lebih meningkatkan sistem pembelajaran dan dapat mengarahkan mahasiswa untuk dapat mengikuti proses belajar mengajar dengan efektif dan efisien. Dengan terarahnya sistem pembelajaran ini, maka akan dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas dari Prodi Bimbingan dan konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- 5.2.2 Dalam rangka meningkatkan sistem pembelajaran, seorang dosen diharapkan agar dapat lebih meningkatkan kinerja dari kompetensi kepribadiannya, sehingga mahasiswa dapat lebih menghargai, dan dapat dijadikan menjadi seorang teladan yang harus di contoh, ditiru. Untuk itu jadilah dosen yang berkualitas.
- 5.2.3 Dosen diharapkan agar dapat lebih meningkatkan kinerja dan kompetensi kepribadian yang dimilikinya, jika keduanya berjalan berdampingan dan satuarah maka tercapai lah dari standar komptensi guru dan dosen yang terdapat padan Undang-undang No 14 Tahun 2005.
- 5.2.4 Dosen tetap Bimbingan dan Konseling diharapkan agar dapat lebih aktif pada Melaksanakan penelitian dan pengembangan serta menghasilkan karya ilmiah, karya teknologi, karya seni monumental/seni pertunjukan dan karya sastra.

DAFTAR PUSTAKA

- Abizar. 1988. *Kemiskinan Organisasi*. Jakarta: Dirjen Dikti Depdikbud.
- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Prosedur Penelitian Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, H. John dan Joyce E. A Russel. 2003. *Human resource Management (An Exprimental Approach internasional edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Cece Wijaya, dkk. 1991 *Upaya Pembaharuan Dalam Pendidikan Dan Pengajaran*. (Bandung: Remaja Rosdakarya
- Drs. Zainal Asril, M.Pd. 2010 *Microteaching*. Jakarta: Rajawali Pers.
- E Mulyasa. 2007 *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru..* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi)*. Jakarta : Grasindo.
- _____. 2003b. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta :
- Kunandar. 2009 *Guru Professional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (Ktsp) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Moch. User Usman. 2011 *Menjadi Guru Profesioanl*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspiratif*. 2011 Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pius A.Partanto dan M. Dahlan Al-Barry. 1994 *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: PT. Arkola,
- Robbins, Stephen P., 2003. *Organizational Behavior*: New Jersey: Printice Hall, Inc upper Saddle River.

- _____, 2000, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid : 1 dan 2*. Jakarta: Prehalindo.
- Robbins, P.S. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Rivai & Murni. 2005. *Educational Management, Analisis Teori dan Praktek*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sagala, S. 2006. *Administrasi Pendidikan Komtemporer*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2008. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Syaiful Sagala. 2013 *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Sahertian. 1994. *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah*. Malang: Mataram Muda.
- Sahertian, A. Piet. 2000. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S.P. 2004. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta: Alfabeta.
- Supardi, Imam. 1988. *Dasar-Dasar Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud Ditjen Dikti Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan.
- Sutisna, O. 1985. *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*. Bandung: Angkasa.
- Salim Aktar. 2019. Analisi Kinerja Dosen Kebidanan Berdasarkan Iklim kerja Dosen Akademi Kebidanan Kota Medan. Dalam jurnal Pencerahan Volume 13, Nomor 2, Tahun 2019.
- Thoha, M. 2007. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Press.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. 2004. Jakarta: Sinar Grafika
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*. 2006. Jakarta: Sinar Grafika.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI



Nama : Hanafiah
Tempa, tanggal lahir : Lae Bangun 01, Agustus 1996
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Kawin
Alamat : Desa Lae Bangun. Kecamatan Suro. Kabupaten
Aceh Singkil
No. Phone : 085313928082

B. DATA PENDIDIKAN

1. Pendidikan Formal

- a. SD Negeri Lae Bangun Tahun 2002-2008
- b. SMP Muhammadiyah Gunung Meriah Tahun 2008-2011
- c. Madrasah Aliyah Muhammadiyah Gunung Meriah Tahun 2011-2014
- d. S-1 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2014-2018
- e. S-2 Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2019-2021

2. Pendidikan Tambahan

Pelatihan Digital Marketing Tahun 2019

C. PENGALAMAN KERJA

- a. Program Praktik Pengalaman lapangan (PPL)
- b. Mengajar Taman Pendidikan Al – Qur'an (TPA/TPQ)

D. HOBBY

- a. Pencak Silat
- b. Tenis Meja

E. PRESTASI

- a. Juara 1 pencak silat antar perguruan tinggi se- indonesia
- b. Juara 2 pencak silat di Pekan Olahraga Kota Medan

Lampiran

KUESIONER KOMPTENSI DOSEN DALAM PERKULIAHAN DI DI PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Nama :

Mata Kuliah :

Tanggal/Bulan/Tahun :

Petunjuk :

Berilah penilaian secara objektif, jujur penuh tanggung jawab oleh Bapak/Ibu Dosen. Informasi yang Bapak/Ibu Dosen akan dipergunakan untuk peningkatan mutu pembelajaran dan tidak berpegaruh terhadap status yang dimiliki oleh Bapak/Ibu Dosen. Penilaian ini dilakukan terhadap setiap butir-butir pernyataan dalam tabel dibawah ini dengan cara memberikan tanda check list (√) pada angka (1-5) di kolom skor dengan ketentuan membuat pernyataan, atau menuliskan alasan-alasan Bapak/Ibu dosen dibawah kolom butir Pernyataan

Ya =

Tidak =

No	Butir Pernyataan	Penilaian/Skor	
		Yes	Tidak
A	Melaksanakan Pendidikan dan Pengajaran meliputi		
1	Melaksanakan perkuliahan / tutorial, menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran.		
2	Membimbing seminar mahasiswa.		
3	Membimbing Kuliah Kerja Nyata (KKN), Praktik Kerja Nyata (PKN),Praktik Kerja Lapangan (PKL). Melaksanakan pendidikan dan pengajaran		
4	Membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir.		
5	Penguji pada ujian akhir		
6	Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan		
7	Mengembangkan program perkuliahan		
8	Mengembangkan bahan pengajaran		
9	Menyampaikan orasi ilmiah.		
10	Membina kegiatan dibidang akademik / kemahasiswaan		

11	Membimbing Dosen yang lebih rendah jabatannya		
12	Melaksanakan kegiatan mahasiswa data sering dan pencakokan Dosen		
B	Melaksanakan penelitian dan pengembangan serta menghasilkan karya ilmiah, karya teknologi, karya seni monumental/seni pertunjukan dan karya sastra, meliputi	Yes	Tidak
1	Menghasilkan karya penelitian.		
2	Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah.		
3	Mengedit/menyunting karya ilmiah		
4	Membuat rancangan dan karya teknologi.		
5	Membuat rancangan dan karya seni.		
C	Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat meliputi	Yes	Tidak
1	Menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat negara sehingga harus dibebaskan dari jabatan organisasinya.		
2	Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.		
3	Memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat		
4	Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan		
5	Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat		
	Skor Total		

A. Silahkan membuat alasan Bapak/ibu dosen, dari ke empat kompetensi diatas. karena kuesioner ini bersifat terbuka.

Lampiran

Tabel pendidikan dan pengajaran

No	Nama Dosen	Membuat RPP/RPL		Membuat Diktat/Modul		Tingkat Pendidikan Duden
		Selalu	Tidak	Selalu	Tidak	
1	Dra. Jamila, M.Pd	√		√		S2
2	M. Fauzi Hasiuan, S. Pd., M. Pd	√		√		S2
3	Sri Ngayomi Yudha Wastuti, S. Psi, M. Psi	√		√		S2
4	Deliati, S. Ag., M. Ag	√		√		S2
5	Gusman Lasmana, S. Pd., M. Pd	√		√		S2
6	Sefni Rama Putri, M. Pd	√		√		S2
7	Sri Ramadhani	√		√		S2
8	Ilham Khairi Siregar, S. Pd., M. Pd	√		√		S2
9	Zaharuddin Nur, Drs. M. M	√		√		S2