

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pergantian kurikulum bagi setiap program studi mutlak perlu dilakukan sesuai perkembangan IPTEK dan kepakaran dosen. Menurut Kepmendiknas No.232/U/2000 kurikulum pendidikan tinggi adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai isi maupun bahan kajian dan pelajaran serta cara penyampaian dan penilaian yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar di perguruan tinggi. Perubahan yang sangat cepat di semua sektor kehidupan khususnya dunia kerja, mendorong perguruan tinggi perlu membekali lulusannya dengan kemampuan adaptasi dan kreatifitas agar dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang cepat tersebut.

Perubahan sebuah kurikulum sering hanya terfokus pada pengubahan dokumen saja, tetapi pelaksanaan pembelajaran, penciptaan suasana belajar, cara evaluasi/asesmen pembelajaran, sering tidak berubah. Tetapi dengan cara pandang yang lebih luas kurikulum bisa berperan sebagai : (1) Kebijakan manajemen pendidikan tinggi untuk menentukan arah pendidikannya; (2) Filosofi yang akan mewarnai terbentuknya masyarakat dan iklim akademik; (3) Patron atau Pola Pembelajaran; (4) Atmosfer atau iklim yang terbentuk dari hasil interaksi manajerial PT dalam mencapai tujuan pembelajarannya; (5) Rujukan kualitas dari proses penjaminan mutu; serta (6) Ukuran keberhasilan PT dalam menghasilkan lulusan yang bermanfaat bagi masyarakat. Uraian di atas nampak

bahwa tujuan dari perubahan kurikulum tidak hanya untuk meningkatkan kualitas kelulusan, namun serangkaian proses yang dilaksanakan untuk mencapai suatu tujuan pendidikan.

DIKTI menganjurkan setiap jurusan/program studi meninjau kurikulumnya 3 atau 5 tahun sekali. Untuk sebuah jurusan yang usianya kurang dari 15 tahun, saat pergantian kurikulum sangat dimungkinkan banyak mata kuliah maupun jumlah SKS-nya berubah. Peningkatan kualitas kurikulum pendidikan tinggi telah mengalami beberapa tahap pengembangan. Setelah sempat sangat populer dengan sebutan KBK (Kurikulum Berbasis Kompetensi), kini dikenal dengan penamaan kurikulum pendidikan tinggi dengan KPT (Kurikulum Pendidikan Tinggi). Penamaan ini dipilih dan diusulkan oleh Tim Kurikulum Direktorat Pembelajaran dan telah disosialisasikan kedalam sebagian besar perguruan tinggi melalui koordinasi Kopertis seluruh wilayah yang ada di Indonesia.

Perbedaan utama dari KPT terhadap KBK yang terdahulu, adalah pada keterukuran pencapaian Standar Kompetensi Lulusan (SKL) atau Capaian Pembelajaran (CP) oleh suatu program Studi menggunakan deskriptor KKNI. Sedangkan SKL pada KBK merupakan kesepakatan oleh kelompok program studi tertentu pada tempat dan waktu yang juga tertentu.

Sekilas tampak bahwa perubahan kurikulum semacam itu akan membawa dampak yang jauh lebih baik bagi mahasiswa. Mahasiswa bisa lulus tepat waktu dan mampu menguasai disiplin ilmu yang dipelajari selama kuliah karena mereka punya banyak waktu untuk belajar. Namun, permasalahan yang

turut menyertai masalah mahasiswa dan lulusan yang kerap menjadi keluhan masyarakat tidak hanya pada kurikulum pendidikannya. Tetapi juga tidak terlepas dari metode pengajaran yang diterapkan dan pada pengajar (dosen) yang berperan.

Metode pengajaran dan sistem penilaian yang diterapkan dibutuhkan dukungan hubungan personal yang baik antara dosen dan mahasiswa sehingga dapat mendukung proses pembelajaran yang kondusif. Pembelajaran antara dosen dan mahasiswa membutuhkan komunikasi yang efektif agar terjalin hubungan komunikasi yang baik. Lunandi (Achroza, 2013) menyatakan bahwa komunikasi adalah kegiatan menyatakan suatu gagasan dan menerima umpan balik dengan cara menafsirkan pernyataan tentang gagasan dan pernyataan orang lain. Oleh sebab itu dalam sebuah jalinan interaktif antara dosen dan mahasiswa diperlukan hubungan personal yang baik agar terdapat persamaan gagasan dan persepsi.

Hubungan interpersonal menurut Cangara (2011) adalah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka. Berarti ketika kita berkomunikasi, kita tidak hanya sekedar menyampaikan informasi, tetapi secara tidak sadar kita juga menentukan kadar hubungan emosional dengan lawan bicara kita, (Alvasta 2013) dalam Abdul, dkk (2014). Semakin tinggi atau semakin baik hubungan interpersonal yang kita lakukan, maka semakin baik juga dampak yang dihasilkan. Ketika hubungan interpersonal yang baik diterapkan di kelas maka hal tersebut juga akan

berdampak baik bagi motivasi seseorang untuk belajar, tentunya akan menunjang prestasi yang baik juga.

Penelitian yang dilakukan oleh Abdul, dkk (2014), Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang UGD RSUD Salewangan. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja perawat di ruang UGD RSUD Selewangan Maros. Penelitian tersebut didukung oleh Vemmylia (2009) dalam Abdul, Yasir, Nur (2014), Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN Cabang Binjai, dengan hasil hubungan interpersonal memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja. Hasil yang disimpulkan beberapa peneliti tersebut menyatakan semakin tinggi hubungan interpersonal yang dilakukan maka kepuasan kerja juga semakin tinggi, jika hubungan interpersonal dikaitkan dengan prestasi juga akan berdampak positif terhadap prestasi.

Dalam belajar mengajar tentunya tidak lepas dari sebuah kompetisi yang tentunya memerlukan motivasi dari setiap diri mahasiswa, tidak hanya itu motivasi dari luar juga perlu seperti dosen, dan orang tua. Konsep teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi yang berkaitan dengan prestasi menurut Mc Clelland seseorang dianggap mempunyai motivasi apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik dari pada yang lain. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan yang berlangsung secara wajar Menurut Uno (2008).

Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Winardi, J (2008) dalam Sudarto, dkk (2009), Motivasi dan permotivasi dalam Manajemen. Menyatakan “Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual”. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Kumolo dan Kairupan (2003) dalam Sudarto, dkk (2009), dan Sudarto, dkk (2009).

Menurut Sardiman A.M (2001) “Prestasi adalah kemampuan nyata yang merupakan hasil interaksi antara berbagai faktor yang mempengaruhi baik dari dalam maupun dari luar individu dalam belajar”. Sebuah hubungan interpersonal dan motivasi merupakan pelaku utama untuk memperoleh sebuah prestasi yang baik. Contohnya ditunjukkan dengan sikap mahasiswa di dalam kelas yang aktif untuk bertanya atau berinteraksi di dalam maupun diluar kelas kepada dosen, dan bentuk motivasi yang selalu mendorong mahasiswa tersebut untuk lebih baik yang tidak hanya di dapat dari dosen tetapi dari kesadaran diri sendiri ataupun persaingan yang terjadi di dalam kelas. Pernyataan tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Tedjo Kumolo. A dan Kairupan (2003), mengatakan “Motivasi dan Komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Perpindahan status dari SMA ke perguruan tinggi, apalagi dari satu daerah ke daerah yang lain, menurut Matsumoto (2005) proses perpindahan status menimbulkan shock budaya (*cultural shock*) akibat transisi yang menuntut proses penyesuaian akademik. Menurut Suryanto (dalam Sulfiana, 2015) bagaimanapun, transisi dari SMA ke perguruan tinggi mencakup masalah

penyesuaian akademik pada struktur sekolah yang impersial sehingga berpotensi besar terhadap tingkat stress berupa rasa putus asa karena beratnya beban kuliah yang mana harus dilakukan secara mandiri. Mahasiswa yang tidak mampu untuk menyesuaikan diri dengan baik akan berpengaruh terhadap prestasi belajar, bahkan mahasiswa akan cenderung untuk memutuskan untuk berhenti kuliah.

Menurut laporan penelitian Wankowsaki (dalam Kenenbudy, 2007) lebih dari 60% mahasiswa tahun pertama meninggalkan dunia kampus tanpa menyelesaikannya, mayoritas mahasiswa ini meninggalkan bangku kuliah dalam kurun waktu satu sampai dua tahun. Unsur kepribadian yang berkembang melalui pengamatan-pengamatan individu terhadap akibat-akibat tindakannya dalam situasi tertentu dapat meningkatkan penyesuaian akademik dengan lingkungan yang baru. Mahasiswa harus mampu beradaptasi dengan lingkungan akademik, tempat tinggal baru dan bahasa serta kebiasaan teman. Mahasiswa yang aktif akan selalu termotivasi dan akan lebih cenderung memiliki prestasi yang baik dibanding mahasiswa yang hanya diam. Hubungan interpersonal dan motivasi sangat berpengaruh dalam menunjang prestasi belajar, di lihat dari proses penacapaian tujuan belajar. Bukan dari IPK tinggi yang di dapat.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu Moningga, Widyarini (2005) tentang pengaruh Hubungan Interpersonal *Self monitoring* dan Minat terhadap Peformasi Kerja pada karyawan bagian penjualan. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari variabel eksogenus terhadap variabel endogenus. Sudarto, Lubis, Hidayat (2009) tentang Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi

terhadap kinerja karyawan PT Westfalia Indonesia. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Penelitian ini mengambil variabel Hubungan Interpersonal, Motivasi sebagai variabel independen dan Prestasi sebagai variabel dependen yang dikaitkan dengan Mahasiswa sebagai obyek penelitian, dan subyek penelitian yang diterapkan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Alasan peneliti melakukan penelitian ini, karena masih sedikit peneliti yang menerapkan penelitian yang berhubungan dengan hubungan interpersonal di bidang pendidikan antara dosen kepada mahasiswa. Perubahan kurikulum KBK menjadi KPT tentunya juga akan mempengaruhi cara pembelajaran yang diterapkan, penugasan dan metode mengajar sekarang diperlukan hubungan interpersonal antara dosen dan mahasiswa yang baik dan juga motivasi yang tinggi agar proses belajar efektif. Oleh karena itu peneliti mengambil judul “Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Motivasi Terhadap Prestasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa masalah yang dapat dirumuskan, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah hubungan interpersonal berpengaruh positif terhadap prestasi mahasiswa?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi mahasiswa?

### **C. Tujuan**

Adapun tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah sebagai berikut:

1. Menemukan bukti empiris adanya pengaruh hubungan interpersonal terhadap prestasi mahasiswa.
2. Menemukan bukti empiris adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi mahasiswa.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perkembangan Pendidikan, dan gambaran bagaimana penerapan hubungan interpersonal yang baik dalam hal belajar mengajar terutama di kalangan perguruan tinggi. Khususnya tambahan informasi kajian empirik mengenai hubungan interpersonal, motivasi dan pengaruhnya terhadap prestasi.

#### **2. Manfaat Praktis**

Dari segi praktis, diharapkan dapat memberi masukan yang berguna bagi para pengajar atau dosen. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk merekomendasikan pentingnya suatu hubungan interpersonal dan motivasi terhadap prestasi mahasiswa