BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Titik berat Pembangunan Jangka Panjang II adalah meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, karena pada dasarnya kunci keberhasilan pembangunan akan ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia. Peningkatan kualitas sumberdaya manusia sangat berkaitan erat dengan pendidikan, karena pendidikan merupakan upaya utama yang akan mampu menjadikan sumberdaya manusia memiliki kualitas yang tinggi. Pendidikan akan berhasil apabila kondisi sumberdaya manusia terjaga kesehatannya, oleh karena itu kesehatan juga merupakan faktor yang penting untuk mendukung upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia. Dengan demikian pelayanan kesehatan sangat diperlukan agar upaya pembangunan yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang sehat dan berkualitas bisa berhasil.

Dalam kaitan dengan pelayanan kesehatan, tenaga kesehatan memegang peranan yang sangat penting, karena tenaga kesehatan merupakan sumberdaya manusia yang amat menentukan terhadap keberhasilan pelayanan kesehatan.

Penyediaan tenaga kesehatan berkaitan erat dengan pendidikan tenaga kesehatan yang diselenggarakan dengan berorientasi kepada kecenderungan kebutuhan masyarakat dan perkembangan ilmu dan teknologi. Untuk itu pendidikan tenaga kesehatan diarahkan agar mampu menghasilkan dan menyediakan tenaga kesehatan yang bermutu Dengan demikian keberadaan institusi pendidikan tenaga kesehatan menjadi sangat penting sebagai penghasil

tenaga kesehatan yang bermutu dan terampil baik dalam jumlah maupun jenis yang sesuai dengan kebutuhan dalam rangka mendukung dan mencapai tujuan pembangunan nasional.

Upaya peningkatan kualitas tenaga kesehatan sebagai sumberdaya manusia hanya dapat dilakukan oleh institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan yang bermutu. Oleh karena itu diperlukan pula upaya-upaya peningkatan kualitas institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan yang ada secara berkesinambungan.

Dalam rangka perbaikan kualitas di institusi pendidikan secara internal dapat dilakukan dengan mengadakan berbagai perubahan yang meliputi mahasiswa, kurikulum, sistem perkuliahan, peningkatan kualitas dosen dan perbaikan struktur organisasi. Peningkatan kualitas dosen sebagai pengajar merupakan salah satu alternatif perbaikan mutu secara internal bagi institusi pendidikan. Oleh karenanya kualitas dosen akan sangat besar pengaruhnya terhadap mutu lulusan lembaga pendidikan tersebut. Untuk itu upaya peningkatan pendidikan tinggi harus bermula dari peningkatan para pengelola dan tenaga pengajarnya, sehingga tidak berlebihan apabila dikatakan bahwa upaya peningkatan mutu dosen menempati posisi yang sangat strategis dalam pengembangan lembaga pendidikan tinggi di Indonesia. "Salah satu faktor utama yang perlu mendapat perhatian khusus adalah faktor pembinaan tenaga pengajar, baik secara kuantitas maupun kualitas" (Depdikbud, 1982). "Peningkatan kualitas dosen perlu dimulai dari sistem rekruitmen, peningkatan kemampuan dosen, sistem penilaian terhadap kemampuan dan kinerja dosen serta sistem peningkatan kariernya" (Kasih dan Suganda, 1999 : 84).

Usman (1995 : 6) mengatakan bahwa "dosen memiliki banyak tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun diluar dinas, dalam bentuk pengabdian". Apabila dikelompokkan terdapat tiga jenis tugas dosen, yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan dan tugas dalam bidang kemasyarakatan. Tugas dosen sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Tugas dosen dalam bidang kemanusiaan di institusi pendidikan harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para mahasiswanya. Tugas dan peran dosen tidaklah terbatas didalam masyarakat, bahkan dosen pada hakikatnya merupakan komponen strategis yang memiliki peran yang penting dalam menentukan gerak maju kehidupan bangsa.

Dalam Peraturan Pemerintah RI No. 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi dinyatakan bahwa dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara pendidikan tinggi dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan. Selain sebagai pendidik dan pengajar dosen berperan pula sebagai perencana dan penyelenggara program yang menjadi tanggung jawabnya, penelitian dan pengabdian masyarakat sesuai dengan bidang keahliannya, pelaksana administrasi akademik serta memberikan bimbingan kepada mahasiswa dalam rangka memenuhi kebutuhan dan minat mahasiswa dalam proses pendidikan (Depdikbud, 1999). S Hamid Hasan (1997 : 7) mengatakan bahwa "profil dosen yang diharapkan adalah ilmuwan dan sekaligus juga pendidik". Sebagai ilmuwan diharapkan memiliki tingkat

penguasaan yang tinggi yang dapat diidentifikasi dari gelar resmi akademik yang dipunyainya, karya dalam bidang ilmu/kajian yang menjadi tanggung jawabnya baik berupa penelitian/temuan maupun publikasi. Sebagai pendidik diharapkan mempunyai visi dan misi pendidikan yang jelas, berbagai keterampilan untuk mengembangkan proses pendidikan sehingga terjadi komunikasi dua arah dengan mahasiswa, memberikan bimbingan yang profesional bagi mahasiswa yang mengalami kesulitan dalam menguasai materi yang diajarkannya selama proses belajar.

Proses belajar mengajar atau sistem pembelajaran merupakan suatu bentuk komunikasi antara mahasiswa dengan dosen. Didalam komunikasi tersebut terdapat pembentukan (transform) dan pengalihan (transfer) pengetahuan, keterampilan ataupun sikap dan nilai dari dosen kepada mahasiswa sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Didalam prosesnya dapat terjadi komunikasi satu arah atau dua arah, dapat dipergunakan berbagai metoda, berbagai macam media untuk mendapatkan hasil belajar mengajar yang memuaskan. Hal tersebut diatas diperlukan oleh seorang dosen didalam mengelola sistem pengajaran, merencanakan persiapan mengajar (program pengajaran), melaksanakannya, mengevaluasi selanjutnya bagi perbaikan pengajaran sebagai sistem.

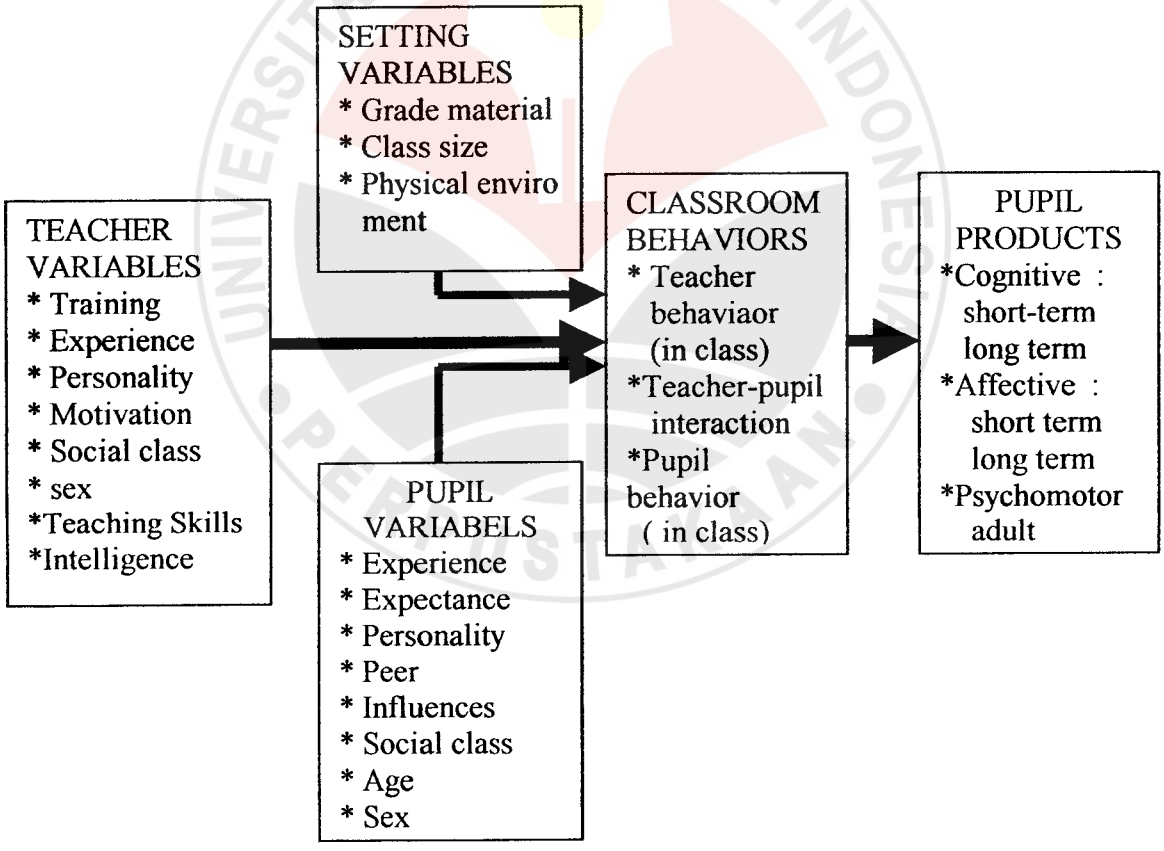
"Rancangan pengajaran yang baik mendorong mahasiswa berprestasi yaitu menguasai isi/materi pelajaran dan keterampilan serta belajar yang diperlukan untuk itu" (Slameto, 1991: 40), sedangkan dengan rancangan pengajaran, tingkat keberhasilan proses belajar mengajar segera dapat diketahui baik yang berupa hasil belajar mahasiswa maupun proses kegiatan dosennya.

Berkaitan dengan tugas dan fungsi dosen tersebut, membawa konsekuensi dosen untuk meningkatkan kompetensinya. Kompetensi mengajar dalam arti sempit adalah kemampuan melaksanakan tugas mengajar mulai dari persiapan, kegiatan belajar , kegiatan belajar mengajar sampai mengakhiri pengajaran dengan sebaik-baiknya. W.Robert Houston seperti yang dikutip Supeno (1995 : 29) mengatakan bahwa "kompetensi sebagai tugas yang memadai atau pemilikan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang". Sedang rumusan resmi Departemen Pendidikan Nasional menunjukkan kompetensi pada dua persoalan pokok yaitu *pertama* menunjuk pada indikasi kemampuan berupa perbuatan yang dapat diamati, *kedua* menunjuk pada konsep yang mencakup aspek-aspek kognitif,afektif dan kinerja (performance)serta tahap-tahap pelaksanaan secara utuh .

Dalam rangka meningkatkan kompetensi mengajar dosen tersebut, Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan sudah melaksanakan kegiatan pengembangan tenaga pengajar di lingkungan Departemen Kesehatan melalui program tugas belajar dan peningkatan guru dosen dan instruktur (Gudosin), AKTA mengajar dan pelatihan-pelatihan dalam bidang studi tertentu. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa ternyata belum semua dosen menempuh pendidikan yang diadakan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa faktor tenaga pengajar pada institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan masih belum memenuhi harapan.

Dalam laporan Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan mengenai pelaksanaan kegiatan program pendidikan tenaga kesehatan tahun 1998/1999, dinyatakan adanya masalah mengenai tenaga pengajar, antara lain 1) masih belum jelasnya kriteria pengajar tetap dan tidak tetap yang berpengaruh terhadap penilaian

institusi dan kesempatan tenaga pengajar dalam memperoleh pendidikan dan pelatihan, 2) masih banyak tenaga pengajar yang dibebankan kegiatan administratif, sehingga tenaga pengajar tidak mempunyai cukup waktu untuk mengembangkan metode didaktik pengajaran atau membaca/menulis buku, 3) belum merata dan terjadwalnya kesempatan tenaga pengajar untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Sejalan dengan hal diatas pendapat atau model model yang dikemukakan oleh Biddle dan Dunkin diadopsi H A Smith (1979 : 658) digambarkan secara lebih lengkap tentang proses serta faktor –faktor yang mempengaruhi proses pegajaran dalam suatu bagan sebagai berikut



Gambar 1.1 : Paradigma efektifitas guru, ditinjau dai proses keluaran
Sumber : Howard A Smith, Non verbal Communication in Teaching, Review of Educational Research,1979, vol 49, No 4, hal 658.

Dari model tersebut di atas dapat dilihat bahwa efektifitas proses pengajaran yang berlangsung di kelas dapat dipengaruhi oleh faktor yang menyangkut guru sebagai tenaga pengajar dengan segala karakteristiknya, setting kelas, siswa dengan segala bentuk keunikannya dan tingkah laku kelas. Dari guru terlihat adanya berbagai karakteristik yang perlu diperhitungkan, yaitu yang menyangkut pendidikan, pengalaman mengajar, kepribadian, motivasi, sosial ekonomi, usia, jenis kelamin, kemampuan mengajar serta inteligensi.

Khusus di perguruan tinggi termasuk Akademi Keperawatan, tugas seorang dosen dalam mengelola proses pembelajaran adalah memberikan kuliah yaitu mengalihkan pengetahuan, kemahiran, keterampilan serta nilai dan sikap tertentu kepada mahasiswa, kemudian membuat mahasiswa mampu menyerap, memahami dan mengembangkannya secara mandiri ilmu yang telah dipelajari tersebut, untuk kemudian menerapkan ilmu pengetahuan tersebut untuk memecahkan masalah-masalah yang mungkin muncul dalam kehidupannya. Untuk itu membawa konsekuensi kepada dosen untuk meningkatkan peranan dan kompetensinya karena proses pembelajaran dan hasil belajar siswa sebagian besar ditentukan oleh peranan dan kompetensi guru antara lain guru sebagai pengajar,pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, ekspeditor, perencana, supervisor, motivator dan konselor. Berdasarkan hal diatas nampak bahwa guru atau dosen sebagai tenaga pengajar merupakan salah satu faktor yang tidak dapat diabaikan begitu saja dalam menentukan efektifitas proses pengajaran yang belangsung di kelas

Dari laporan kegiatan program pendidikan tenaga kesehatan tahun 1998/1999 dinyatakan bahwa berdasarkan tingkat pendidikan, tenaga pengajar

yang berpendidikan DIII 45,06 %, S_1 33,97 % dan D_1 7,24 %. Bila dilihat dari status kepemilikan institusi pendidikan tersebut adalah sebagaiberikut :

Tabel 1.1

Distribusi Tingkat Pendidikan Dosen Berdasarkan Status Kepemilikan Institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan Tahun 1998/1999.

No	Institusi Pendidikan	Prosentase Latar Belakang Pend Dosen	
		DIII	S1
1	Pemerintah Pusat	39,83%	40,42%
2	Pemerintah daerah	13,84%	6,27%
3	TNI /Polri	4,86%	5,08%
4	Swasta	41,47%	48,23%

Selanjutnya apabila dilihat dari jumlah tenaga pengajar tetap yang mengikuti AKTA adalah sebagai berikut

Tabel 1 . 2

Distribusi Jumlah Dosen yang Mengikuti AKTA Mengajar Berdasarkan Status Dosen Institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan Tahun 1998/1999

		Prosentase Pendidikan AKTA		
No	Status Dosen	Belum mengikuti	AKTA III	AKTA IV
1	Tenaga pengajar tetap	38,78%	27,33%	33,88%
2	Tenaga pengajar tidak tetap	70,97%	8,98%	20,05%

Dengan demikian terlihat bahwa masih banyak tenaga pengajar tetap yang berlatar pendidikan setingkat dengan lulusan yang dihasilkan oleh institusi tempat ia mengajar.

Demikian pula pada institusi pendidikan DIII Keperawatan, masih banyak tenaga pengajarnya yang berlatar pendidikan DIII Keperawatan, padahal

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
UPT PERPUSTAKAAN

seharusnya kualifikasi pengajar tetap dan tidak tetap untuk Akademi Keperawatan mempunyai pendidikan minimal S_1, DIV Keperawatan dari semua bidang keahlian ditambah AKTA IV (Katalog Pendidikan Diploma III Keperawatan 1984, 64).

Sementara itu sampai dengan bulan April 1999 jumlah institusi pendidikan tenaga kesehatan dibawah pembinaan Departemen Kesehatan tercatat sebanyak 840 institusi yang tersebar di 26 propinsi di Indonesia. Institusi tersebut terdiri dari 311 jenjang pendidikan menengah (JPM), 11 institusi jenjang pendidikan tinggi Diploma I (JPT- D1)dan 518 jenjang pendidikan tinggi Diploma III (JPT- DIII). Ditinjau dari status kepemilikan 289 milik Depkes dan 551 milik non Depkes (Pemda, TNI/POLRI dan Swata). Khusus di Propinsi Jawa Barat institusi pendidikan DIII Keperawatan saat ini berjumlah 33 institusi dengan rincian 6 institusi milik Departemen Kesehatan dan 20 institusi milik non Departemen dan 7 Institusi milik Pemerintah Daerah. Dengan meningkatnya jumlah institusi JPT-DIII Keperawatan swasta tersebut seharusnya jumlah dan mutu pendidik terus ditingkatkan pula. Syahlan (1997 : 20) mengatakan bahwa "tenaga pendidik di institusi yang ada saat ini masih kurang jumlahnya apalagi dari segi kualitasnya". Kekurangan tenaga tersebut merupakan salah satu masalah pokok pendidikan , selain itu banyak tenaga pengajar yang memberikan materi yang bukan pegangannya. Hal ini akan mempengaruhi dalam penyelenggaraan pendidikan . Peranan tenaga pengajar didalam penyelenggaraan pendidikan tenaga kesehatan sangat menentukan kualitas dan profesionalime lulusan. Untuk itu perlu dituntut tenaga pengajar yang berkualitas guna mencetak tenaga-tenaga kesehatan yang handal dan profesional.

Pada institusi pendidikan Akademi Keperawatan non Depkes maupun milik Pemda, disamping masih bervariasinya tingkat dan jenis pendidikan yang dimiliki dosen, juga terdapat berbagai status kepegawaian tenaga pengajar, yaitu dosen tetap dan dosen tidak tetap atau dosen honorer. Setiap dosen tersebut tentunya mempunyai pengalaman mengajar yang berbeda-beda, bahkan adakalanya yang mempunyai beban mengajar yang terlalu banyak atau membina mata kuliah yang bukan bidangnya. Akibatnya muncul permasalahan adakah kontribusi kemampuan dosen dalam manejemen system pembelajaran terhadap kualitas kinerjanya dalam mengajar yang menjadi tugas pokok disamping tugas penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kontribusi kemampuan dosen dalam manajemen system pembelajaran terhadap kualitas kinerjanya dalam mengajar di Akademi Keperawatan milik Pemda Subang. Hal ini mengingat institusi tersebut milik Pemda dan sudah pernah meluluskan mahasiswanya.

B. Identifikasi Masalah

Untuk menghadapi berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan pendidikan kesehatan yang berkaitan dengan masa depan dan persaingan yang ketat terutama dengan negara tetangga jangan sampai menjadi tamu di negeri sendiri, maka perlu memilih dan strategi dengan mengedepankan faktor unggulan pada mutu sumber daya manusia khususnya dosen dan mahasiswa

Cara peningkatan mutu dosen dapat diusahakan melalui manajemen pengembangan dosen dengan langkah-langkah, *pertama* membuat sistem

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA PERPUSTAKAAN
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA UPT PERPUSTAKAAN

perencanaan tenaga dosen berdasarkan kebutuhan baik kualitatif maupun kuantitatif serta sistem pengembangannya, *kedua* melaksanakan recruitmen ,seleksi dan induksi berdasarkan kualitatif dan kuantitatif serta pola uji kemampuan dan sikap, *ketiga* pembinaan dan pengembangan dengan memberikan latihan kepada dosen baru (on the job training) dengan dibimbing dosen senior yang bertujuan memberikan orientasi dan wawasan sebagai motivasi yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai dosen.

Selain itu pengembangan selanjutnya dilakukan dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan lanjutan baik formal (gelar) atau non gelar, mengikuti seminar, loka karya dan pertemuan-pertemuan ilmiah.

Dengan kinerja dosen yang bermutu diharapkan hasil lulusannya akan bermutu juga, hal di atas memberikan implikasi pada daya tarik konsumen dan pelanggan dalam memilih pengguruan tinggi yang diminatinya. Dalam beberapa hal pilihan tidak hanya berdasarkan atas lokasi dan fasilitas yang dipunyai tapi siapa, apa dan bagaimana dosennya di dalam menjalankan tugas dan seberapa tinggi mutu lulusannya juga ikut menentukan. Mutu kinerja dosen akan memberikan manfaat ganda, selain untuk menarik calon mahasiswa yang lebih banyak sehingga memungkinkan lebih besar untuk seleksi memperoleh mahasiswa yang lebih bermutu juga akan meningkatkan mutu lulusannya.

Sejalan dengan tugas utamanya dosen di perguruan tinggi adalah melaksanakan Tri Dharma Perguruan tinggi. Bagi dosen perguruan tinggi ketiga dharma tersebut khususnya di Akademi Keperawatan kebanyakan belum dilaksanakan secara sempurna, sedangkan dua dharma lainnya belum atau tidak dilaksanakan secara berimbang . Pernyataan tersebut didukung oleh hasil

penelitian Sumarsih (1996) menyatakan bahwa secara umum baik dari segi kuantitas maupun kualitas kinerja lulusan S2 dosen Universitas Negeri Bengkulu (UNIB) di bidang penelitian dan pengabdian masyarakat belum baik.

Memahami atas pentingnya mutu kinerja dosen terutama di dalam melaksanakan manajemen pembelajaran, pimpinan Akademi Keperawatan Pemda Subang berusaha untuk mengikut sertakan pelatihan-pelatihan terutama yang berhubungan dengan pengelolaan pembelajaran baik melalui Akta mengajar maupun pelatihan-pelatihan mata ajaran keprofesian lainnya. Namun hal tersebut belum banyak memberikan pengaruhnya bila dilihat dari hasil lulusannya untuk merebut pasar kerja serta masih ada masyarakat yang memilih pendidikannya ke tempat lain.

Dari uraian tersebut di atas dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

a. Sistem recruitmen dosen belum merupakan faktor yang utama dalam menentukan kinerja dosen
b. Masih banyak tugas pokok fungsi dosen yang masih ganda
c. Kesempatan untuk mengikuti pendidikan lanjutan maupun pelatihan-pelatihan terutama yang berhubungan dengan pengelolaan pembelajaran masih langka.

C. Perumusan Masalah

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dikalikan dengan ability. Jadi kinerja seseorang tidak hanya ditentukan oleh kemampuan tetapi juga tergantung pada motivasinya. Salah satu motivasinya adalah diikutsertakan pada pelatihan

atau kesempatan untuk mendapatkan pendidikan tambahan dan berkelanjutan terutama yang berhubungan dengan pengelolaann pembelajaran.

Berdasarkan hal tersebut , maka rumusan masalah penelitian ini adalah : "*Bagaimanakah kemampuan dosen dalam manajemen pembelajaran dilaksanakan dan seberapa besar kontribusinya terhadap mutu kinerjanya dalam mengajar*" . Untuk menjawab permasalahan penelitian tersebut di atas dapat dirinci menjadi beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Seberapa besar kemampuan perencanaan pembelajaran berkontribusi terhadap kinerja dosen dalam mengajar (X1). Pertanyaan ini bermaksud untuk mengetahui bagaimanakah kemampuan dosen dalam merencanakan sistem pembelajaran yang meliputi : pengenalan program kurikulum DIII keperawatan, membuat syllabus mata ajaran, mempersiapkan materi perkuliahan, membuat satuan acara perkuliahan, membuat jawal bekerja sama dalam tim maupun dengan dosen lain untuk mencapai tujuan, menentukan hak dan kewajiban serta tanggung jawab dan mengetahui hubungan interpersonal.
2. Seberapa besar kemampuan pelaksanaan pembelajaran berkontribusi terhadap kinerja dosen dalam mengajar (X2) . Yang dimaksud dengan pertanyaan ini meliputi : mengetahui tujuan belajar, mengelola kelas, memulai dengan appersepsi, aktifitas pembelajaran, melakukan repetisi, mengadakan korelasi, individualisasi, disiplin professional, mengakhiri perkuliahan, membuat perencanaan evaluasi dan melakukan evaluasi baik formatif maupun sumatif

3. Seberapa besar kemampuan pengendalian pembelajaran berkontribusi terhadap kualitas kinerja dosen dalam mengajar (X3) yang meliputi : kemampuan mengelola hasil evaluasi dan memberi umpan balik serta membuat laporan evaluasi, mengevaluasi program yang telah dilaksanakan, memberi bimbingan, memberi motivasi, melakukan koordinasi,melaksanakan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan bawahan.
4. Manakah yang paling besar berkontribusi terhadap kualitas dosen dalam mengajar yang meliputi : kemampuan dalam mempersiapkan dan merencanakan perkuliahan, kemampuan menyampaikan materi, mengumpulkan data dan menyampaikan hasil belajar, mengadakan hubungan interpersonal dan tanggung jawab profesional.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

a. Mengumpulkan informasi tentang kemampuan dosen dalam manajemen sistem pembelajaran di Akademi Keperawatan Pemda Subang
b. Mengumpulkan informasi tentang kualitas kinerja dosen dalam mengajar
c. Mengetahui seberapa besar kontribusi kemampuan dosen dalam manajemen sistem pembelajaran terhadap kualitas kinerja dosen dalam mengajar
d. Mengetahui manakah yang paling berkontribusi

2. Manfaat Penelitian

1). Manfaat Praktis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada

a. *Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan.* Memberikan masukan kepada Kepala Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan mengenai gambaran kemampuan yang dimiliki dosen dalam mengelola sistem pembelajaran yang dapat meningkatkan kualitas kinerja dosen dalam mengajar

b. *Dinas Kesehatan.* Memberikan masukan kepada Kepala Kantor Wilayah Depkes mengenai gambaran kemampuan dosen dalam mengelola system pembelajaran, sehingga dapat dipakai sebagai acuan untuk meningkatkan pembinaan institusi di wilayahnya.

c. *Institusi.* Memberikan masukan kepada pimpinan institusi sebagai dasar pemilihan alternatif pemecahan masalah tentang factor tertentu yang mendapat perioritas dalam uapaya meningkatkan kemampuan dosen dalam mengelola sistem pembelajaran

2) Teoritis

Dapat menerapkan pengembangan ilmu administrasi pendidikan terutama untuk penelitian selanjutnya.

E. Asumsi Penelitian

Adapun asumsi-asumsi yang mendasari penelitian ini adalah sebagaiberikut :

1. Tujuan utama manajemen menurut Shrode dan Voich dikutip dari Nanang Fatah (2000 : 15) adalah produktivitas dan kepuasan.
2. Sedangkan menurut Sutermeister (1976) membataskan produktivitas sebagai ukuran kuantitas dan kualitas kinerja dengan mempertimbangkan kemanfaat

an sumber daya yang juga dipengaruhi oleh perkembangan bahan, teknologi dan kinerja manusia.

3. Komponen yang menentukan pengembangan, perubahan dan keberhasilan kegiatan yaitu adanya suatu visi yang jelas, misi rancangan kerja, sumber daya, keterampilan professional, motivasi dan insentif (Tilaar,1993 : 13)
4. Dalam melaksanakan manajemen, dilaksanakan suatu proses kegiatan yang sistematis yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengkoordi nasian, pengendalian, dan penilaian terhadap pekerjaan-pekerjaan induk dan sumber-sumber kegiatan lainnya, dalam usaha bersama segenap personil se kolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Udi Turmudi, 1991 :1)

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan awal atau sementara terhadap masalah yang diteliti yang selanjutnya diuji kebenarannya berdasarkan hasil pengolahan data. Hipotesis ini dimaksudkan untuk memperjelas hubungan antara variable bebas dan variable tergantung. Hipotesis di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis : Kemampuan manajemen sistem pembelajaran yang baik sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja dosen dalam mengajar

G. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan rancangan studi korelasi dengan tujuan mengetahui kontribusi manajemen sistem pembelajaran seperti perencanaan, pelaksanaan , dan pengendalian terhadap kualitas kinerja dosen dalam mengajar.

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang jelas, maka lingkup penelitian ini dibatasi semua dosen yang mengajar di Akademi Keperawatan Pemda Subang. Pemilihan tempat penelitian didasarkan atas kemudahan, kemampuan yang dimiliki peneliti.

Data yang akan diperoleh merupakan data primer. Alat Ukur yang akan digunakan untuk memperoleh data manajemen sistem pembelajaran terhadap kualitas kinerja dosen dalam mengajar dengan menggunakan kuesioner.

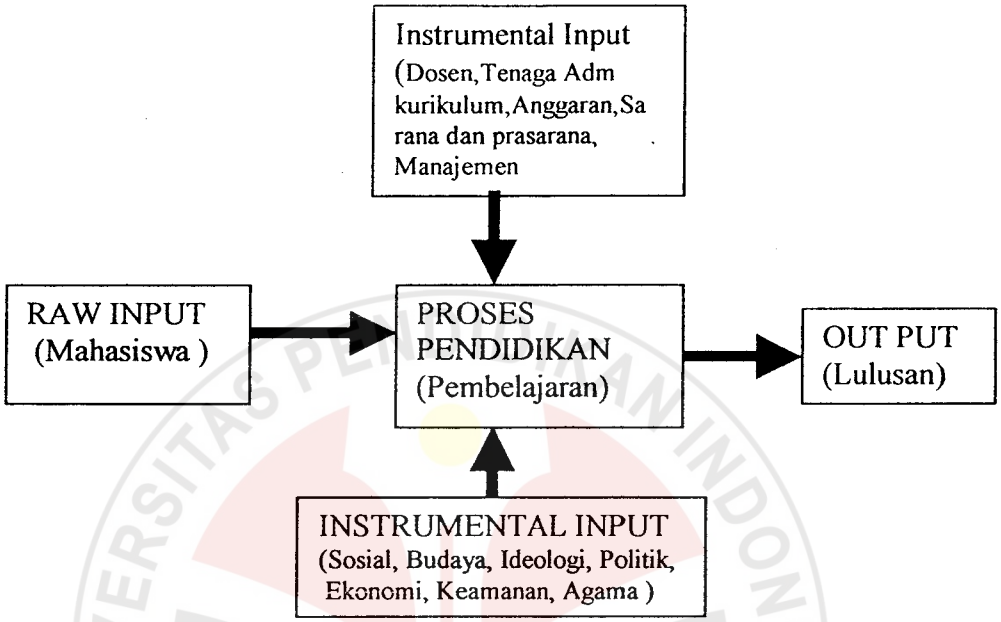
H. Kerangka Pemikiran

Efektifitas proses belajar mengajar di kelas dapat pula dipengaruhi oleh faktor-faktor yang menyangkut dosen sebagai tenaga pengajar. Faktor-faktor tersebut adalah pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, kepribadian, motivasi, social ekonomi, usia, jenis kelamin, kemampuan mengajar serta inteligensi.

Sedangkan untuk suatu sistem pendidikan , terdapat faktor yang berkaitan dengan mutu pendidikan yaitu a) organisasi pelaksana dan penyelenggara pendidikan, b) manajemen yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian, c) sumber daya manusia baik staf administrativ maupun staf dosen. Namun factor yang paling menentukan adalah dosen dan mahasiswa yang dijadikan subjek pendidikan (Uwes,1999 : 20)

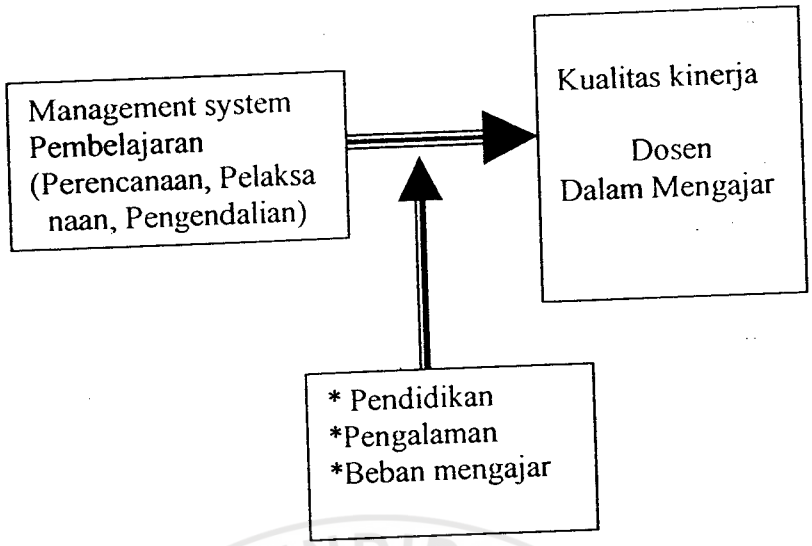
Dari hal tersebut diatas maka dosen dijadikan sebagai instrumental input dan mahasiswa sebagai raw input yang mengikuti proses pendidikan untuk menentukan tolok ukur tercapainya tujuan pendidikan terutama pengembangan kepribadian yang meliputi aspek kognitif , afektif dan psikomotorik. Untuk itu

peningkatan kualitas kinerja dosen sangat diutamakan (Uwes, 1999 : 21).dan merupakan bagian yang menentukan keberhasilan pendidikan yang dapat digambarkan dalam kerangka di bawah ini.



Gambar 1.2 Sistem Pendidikan
(Dikembangkan dari Tirtaraharja dan La Sula 2000 : 61)

Selanjutnya penelitan ini berawal dari pemikiran bahwa dengan manajemen system pembelajaran yang baik akan mendapatkan kualitas kinerja dosen mengajar yang baik pula. Manajemen dalam hal ini dibatasi dengan fungsi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian dalam pembelajaran yang diharapkan berpengaruh pada kualitas kinerja dosen dalam mengajar, namun hal itu dapat dipengaruhi pula oleh tingkat pendidikan dan pengalaman dalam mengelola pembelajaran Berdasarkan titik tolak diatas, maka kerangka pemikirannya dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.3 . Kerangka Pemikiran Penelitian

I. Definisi Operasional

1. Variabel Independen

Kemampuan dosen dalam manajemen pembelajaran merupakan kegiatan penyusunan rencana pembelajaran yang terdiri dari waktu penyampaian, materi yang harus disampaikan, metoda yang disesuaikan,evaluasi yang akan disampaikan.

Kemudian melaksanakan pembelajaran dengan berpedoman kepada perencanaan .

Selanjutnya mengendalikan yang merupakan bimbingan , termasuk pemberian instruksi dan motivasi serta koordinasi agar kegiatan atau program yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana atau tidak menyimpang dari yang telah direncanakan

2. Variabel Dependen

Kualitas Kinerja dosen dalam mengajar dapat ditentukan oleh kemampuan dosen yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang dosen dalam mengajar yang diklasifikasikan dalam lima indikator yaitu : perencanaan dan persiapan mengajar, kemampuan mengajar atau penampilan didalam kelas kemampuan mengumpulkan dan menggunakan data hasil belajar serta hubungan interpersonal dan tanggung jawab profesional

J. Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

Laporan penelitian ini terdiri dari enam bab yang disusun dalam sistematika sebagai berikut.

Bab I Pendahuluan terdiri dari (A) Latar Belakang, (B) Identifikasi Masalah, (C) Perumusan Masalah, (D) Tujuan dan Manfaat Penelitian, (E) Asumsi Penelitian , (F) Hipotesis Penelitian, (G) Ruang Lingkup Penelitian , (H) Kerangka Penelitian,(I) Definisi Operasional, (J) Sistematika Penulisan Laporan Penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka membahas tentang (A) Manajemen Sistem Pembelajaran, yang terdiri dari (1) perencanaan,(2) pelaksanaan,(3) pengendalian dan (B) Kualitas Kinerja Dosen Dalam Mengajar ,terdiri dari (1) Konsep Kualitas, (2) Kualitas Kinerja Dosen , (3) Manajemen Kinerja , (4) Hasil Penelitian Sebelumnya.

Bab III Metodologi Penelitian terdiri dari (A) Metode Penelitian, (B) Sampel Penelitian, (C) Tahapan Proses Penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian yang meliputi : (A) analisis univariat, (B) analisis bivariat, (C) analisis multivariat

Bab V Pembahasan

Bab VI Kesimpulan Implikasi dan Rekomendasi

Daftar Pustaka

Lampiran-Lampiran terdiri dari alat pengumpul data, data penelitian dan riwayat hidup

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA PERPUSTAKAAN

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA UPT PERPUSTAKAAN

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA