

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia pendidikan semakin meningkat dari waktu ke waktu. Hal ini ditandai dengan banyaknya temuan dan inovasi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Kondisi tersebut menuntut para praktisi pendidikan untuk meningkatkan kontribusinya dalam upaya menghasilkan sumber daya yang bermutu dan mampu bersaing yaitu manusia yang memiliki keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi di masa depan. Namun demikian untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia tersebut ada tantangan dan masalah bangsa yang harus dihadapi, yaitu: (1) perlunya peningkatan mutu dan nilai tambah; (2) perubahan struktur masyarakat; (3) persaingan global yang semakin ketat; dan (4) dominasi negara-negara maju dalam penguasaan ilmu dan teknologi; (Djojonegoro,1995: 5-7).

Dalam membangun sektor pendidikan, pencapaian tujuan akhir yang sempurna dan final tentunya selalu berkembang. Hal ini terjadi karena konteks pendidikan selalu dinamik, berubah dan tidak pernah konstan, sesuai dengan perubahan masyarakat, ilmu pengetahuan dan teknologi. Terlebih-lebih dalam era informasi seperti saat ini, keterbukaan di hampir semua aspek dan sistem kehidupan manusia tidak dapat dicegah lagi oleh kekuatan apapun. Hal ini membawa dampak pada cepat usangnya kebijakan maupun praksis pendidikan.

Begitu pula parameter kualitas pendidikannya, baik dilihat dari segi *input*, *process*, *product*, maupun *outcome* selalu berubah dari waktu ke waktu. Oleh sebab itu, kualitas pendidikan nasional secara terus-menerus perlu ditingkatkan melalui sebuah pembaharuan yang dapat dipertanggungjawabkan kepada para *stakeholders* agar dari sektor pendidikan itu kita mampu mempersiapkan generasi penerus yang memiliki unggulan kompetitif dalam menjawab dan memecahkan tantangan masa depan bangsa. Keberhasilan bangsa ini menghadapi tantangan masa depan abad 21 sangat tergantung pada keberhasilan memperbaiki dan memperbaharui pembangunan sektor pendidikan saat ini. Dengan kata lain, sistem pendidikan nasional selalu menghadapi tantangan sesuai tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan secara terarah dan berkesinambungan agar dapat ditingkatkan kinerjanya dalam pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu, relevansi, dan efisiensi serta manajemen pendidikan. Lembaga pendidikan dalam mewujudkan layanan pendidikan yang berkualitas harus mampu mengelola sistem yang ada di lembaganya dengan baik, yaitu dengan mewujudkan produktivitas pendidikan yang berkualitas. Pihak lembaga harus mampu mengembangkan sikap dan perilaku kerja para personilnya. Hal ini didasarkan atas pertimbangan bahwa lembaga pendidikan dituntut untuk mampu menata dan memberdayakan seluruh sumber daya yang ada dalam sistem pengelolaan yang efektif dan efisien, sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat.

Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) menyatakan bahwa pendidikan tinggi merupakan pendidikan jalur sekolah sebagai kelanjutan dari pendidikan menengah yang diselenggarakan

untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian. Penyelenggaraan pendidikan tinggi dalam bentuk Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Akademi, dan Politeknik. Penjenjangan pendidikan tinggi terdiri dari pendidikan Diploma (S0), Sarjana (S1), Magister (S2), dan Doktor (S3).

Sesuai dengan asas otonomi perguruan tinggi, pemerintah menyiapkan standar nasional kemampuan akademik dan profesional yang menjadi acuan bagi perguruan tinggi dalam menyusun kurikulum sesuai kepentingan pembangunan wilayah regional dan nasional serta tantangan kehidupan global. Mengingat perbedaan potensi wilayah serta perubahan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat dalam era globalisasi, maka program studi dan mata kuliah yang ditawarkan oleh perguruan tinggi kepada masyarakat harus bervariasi dan luwes. Penerapan teknologi digital dan networking dalam setiap aspek kehidupan sosial, budaya, ekonomi, politik, dan hukum perlu mendapatkan prioritas dalam pengembangan kurikulum pendidikan di perguruan tinggi. Bertolak dari keyakinan bahwa perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan penghasil calon pemimpin bangsa di masa depan, proses pembelajaran yang menekankan aspek kreativitas dan inovasi dalam pemecahan masalah dan rekonstruksi sosial, budaya, ekonomi, politik dan hukum merupakan metode pembelajaran utama yang perlu ditumbuhkembangkan dan diterapkan di perguruan tinggi. Implikasi dari metode pembelajaran tersebut adalah penerapan sistem penilaian hasil belajar yang bertumpu pada pengerjaan tugas-tugas akademik individual dan kelompok, praktikum, penelitian, kerja lapangan, seminar dan ujian yang mencerminkan kemampuan peserta didik merespon

terhadap masalah sosial, budaya, ekonomi, politik dan hukum tersebut secara profesional.

Menurut Pasal 22 dan 23 Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) disebutkan bahwa pendidikan tinggi bertujuan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Lebih lanjut dikemukakan pula bahwa pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah jenjang pendidikan menengah yang diselenggarakan melalui jalur sekolah oleh lembaga yang disebut perguruan tinggi.

Dapat dikatakan bahwa selama sejarah peradaban manusia, dunia akademik memainkan peran sentral sebagai konservator nilai-nilai dominan yang berlaku dan sebagai nilai-nilai baru bagi dinamika masyarakat. Yang terpenting, dunia akademik memainkan peranannya yang sejati sebagai sumber ide bagi peningkatan hidup dan makna kehidupan manusia (Tilaar, 1994).

Pendidikan tinggi, menurut **Poespowardjojo** (dalam Tilaar, 1994), tidak dapat hanya menjadi penonton atau mungkin sebagai pengeritik kejadian-kejadian sosial yang hidup dan berkembang dalam masyarakat. Dari uraian di atas dapat ditegaskan bahwa perguruan tinggi mengemban peran penting dalam konteks dinamika sosial kemasyarakatan. Perguruan tinggi dengan otonomi dan pengembangan kebebasan berpikir adalah kekuatan inti bagi perubahan dan demokrasi kehidupan masyarakat.

Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1990 Pasal 3 merinci tugas pendidikan tinggi sebagai berikut:

1. Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian.
2. Mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

Lebih lanjut, dalam GBHN diuraikan peran perguruan tinggi di Indonesia.

Peran perguruan tinggi menurut amanat GBHN adalah sebagai berikut:

1. *Pusat Pengembangan Ilmu dan Sumberdaya Manusia.* Pusat penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan tinggi serta pemeliharaan, pembinaan, dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau kesenian. Kampus sebagai masyarakat ilmiah yang bercita-cita luhur, masyarakat berpendidikan yang gemar belajar dan mengabdikan kepada masyarakat serta melaksanakan penelitian yang menghasilkan manfaat bagi peningkatan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Sebagai lembaga pendidikan tinggi diharapkan pula menjadi pusat pengembangan sumberdaya manusia yang memiliki kualitas akademik maupun profesional yang dapat memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat dan pembangunan yang semakin kompleks dan meningkat.
2. *Pusat Sumberdaya Penelitian Wilayah.* Hampir semua kampus perguruan tinggi merupakan konsentrasi para sarjana yang cukup banyak, yang memiliki potensi untuk membantu pembangunan wilayah melalui penelitian,

pengumpulan dan pengolahan data sesuai dengan keahliannya. Dengan demikian perguruan tinggi, baik bersama-sama perguruan tinggi lain setempat maupun masing-masing, dapat berperan sebagai pusat informasi ilmiah maupun pusat sumberdaya dan kegiatan tentang wilayah tersebut.

3. *Pusat Kebudayaan.* Tujuan pokok pembinaan kebudayaan di Indonesia menurut Majelis Umum PBB (1986) adalah (1) semakin kuatnya penghayatan nilai-nilai budaya nasional agar mampu menyongsong masa depan bangsa yang ditandai oleh makin canggihnya teknologi dan makin kuatnya tata perekonomian global; (2) semakin kokohnya kesadaran bangsa akan jati dirinya yang ditandai baik oleh pewarisan nilai-nilai luhur, kesadaran sejarah maupun daya cipta yang dimilikinya.

Untuk menghadapi berbagai tantangan yang disebabkan oleh perkembangan global, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi telah menetapkan konstitusi tujuan pengembangan pendidikan tinggi melalui kebijakan Penataan Sistem Pendidikan Tinggi agar lebih sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan pembangunan. Tersirat di sana bahwa kebijakan tersebut mengandung kehendak untuk mengembangkan suatu pola manajemen yang akan digunakan sebagai pedoman dasar untuk penyelenggaraan pendidikan tinggi di Indonesia, maupun pelaksanaan pembangunan dan pengembangan masing-masing perguruan tinggi di Indonesia. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (1996) menegaskan bahwa manajemen perguruan tinggi bertumpu pada unsur-unsur: (1) Evaluasi; (2) Akreditasi; (3) Otonomi; dan (4) Akuntabilitas, yang ditujukan pada peningkatan Mutu secara berkelanjutan.

Tersirat di sini bahwa perguruan tinggi wajib menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Adapun penyelenggaraannya dilaksanakan dengan sistem terbuka, dengan program akademik, vokasional, dan profesi.

Posisi dan peran Perguruan Tinggi Swasta (PTS) pada dasarnya tidak berbeda dengan Perguruan Tinggi Negeri (PTN). Yang membedakan PTN dan PTS adalah dalam hal sektor pengelolaan dan sumber pembiayaannya. Dalam perkembangannya sekarang, perguruan tinggi dapat berbentuk badan hukum milik negara (BHMN) atau badan hukum milik swasta apabila memenuhi persyaratan yang ditentukan. Dalam pengelolaannya, perguruan tinggi dapat menggali dana dari masyarakat yang dilakukan berdasarkan prinsip akuntabilitas publik. Menurut **Jalal dan Supriadi (2001:366)**, dinyatakan bahwa paradigma baru pendidikan tinggi bertumpu kepada tiga pilar utama, yaitu kemandirian dalam pengelolaan atau otonomi, akuntabilitas (*accountability*), dan jaminan mutu (*quality assurance*).

Otonomi pengelolaan pendidikan tinggi diartikan sebagai otonomi yang seluas-luasnya, tidak terbatas pada pengelolaan secara manajerial, melainkan juga dalam hal penentuan atau pemilihan kurikulum dalam rangka menyesuaikan dengan dunia kerja atau tuntutan kebutuhan pasar kerja. Oleh karena itu, pendidikan tinggi dalam hal ini harus mampu meningkatkan kualitas SDM yang dapat menguasai dan mengembangkan sains dan teknologi sehingga perguruan tinggi tersebut memiliki kebebasan untuk berkembang dan bersaing secara sehat.



akuntabilitas dalam hal ini diartikan bahwa tanggung jawab perguruan tinggi tidak hanya terhadap pemerintah saja sebagai pembina atau pemberi sumber dana dan sumberdaya lainnya, melainkan juga terhadap masyarakat luas pengguna hasil lulusan dan hasil pengembangan sains dan teknologi. Di sini terkait pula akuntabilitas terhadap dunia profesi yang ada. jaminan mutu (*quality assurance*) digunakan untuk menentukan standar kriteria yang lebih dinamis untuk menyesuaikan kemampuan perguruan tinggi dengan lapangan kerja dan perdagangan bebas.

Sebagai pranata sosial yang profesional setiap satuan perguruan tinggi harus menyediakan buku pelajaran, perpustakaan, laboratorium, dan sarana ibadah sebagai sarana dan penunjang kegiatan pendidikan. Dalam menghadapi tuntutan kehidupan global, peserta didik diharapkan untuk menguasai salah satu bahasa asing, terutama Bahasa Inggris. Untuk menjamin efektivitas proses pembelajaran, penyelenggaraan pendidikan di perguruan tinggi minimal adalah 60 jam per minggu dari pukul 8:00 sampai 21:30 sehingga memberikan kesempatan bagi peserta didik yang telah bekerja untuk belajar pada sore dan malam hari. Seandainya perguruan tinggi telah memiliki fasilitas pembelajaran melalui jaringan komunikasi elektronik, penyelenggaraan pendidikan dapat dilaksanakan selama 24 jam.

Perguruan tinggi sebagai salah satu bentuk satuan pendidikan yang memberikan pengetahuan akademik dan atau profesional harus mampu memberikan layanan dan menghasilkan keluaran yang berkualitas melalui program-program strategis. Lulusannya diharapkan mampu mengatasi masalah di

atas. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi mutu perguruan tinggi seperti dosen, sarana prasarana, kurikulum dan proses belajar mengajar, serta sistem penilaian. Walaupun demikian, faktor dosen tidak dapat disamakan dengan faktor-faktor lainnya. Dosen adalah sumber daya manusia yang diharapkan mampu mengerahkan kemampuannya dan mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar yang bermutu. Tanpa mengabaikan peran faktor-faktor lain, dosen dapat dianggap sebagai faktor utama yang paling menentukan terhadap meningkatnya mutu perguruan tinggi.

Bila dikaitkan dengan peran tenaga pengajar di perguruan tinggi, Jalal dan Supriadi (2001:395) menyatakan bahwa :

“sehat tidaknya perguruan tinggi banyak tergantung pada stafnya, apakah itu staf pengajar, profesional (peneliti), maupun administrative. Ada kepedulian di kalangan staf perguruan tinggi tersebut bahwa saat ini mereka tidak cukup mendapatkan pengakuan, kesempatan untuk mengembangkan diri, dan imbalan yang wajar atas pengabdianya. Perlu diakui bahwa kontribusi staf pengajar merupakan faktor penting bagi pengembangan perguruan tinggi di Indonesia.

Perguruan tinggi dituntut untuk meningkatkan profesionalisme dosennya yang mencakup antara lain komponen-komponen penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan tugasnya, komitmen dan pengabdian yang tinggi pada bidang pendidikan. Untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, kualifikasi pendidikan tenaga pengajar/dosen pada perguruan tinggi minimal memiliki ijazah S2.

Kegiatan pokok dibidang penataan sistem pendidikan tinggi salah satunya adalah meningkatkan kemampuan sivitas akademika dalam melakukan evaluasi



untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran, kinerja staf dan perencanaan pengembangan perguruan tinggi (Propenas 2000-2004:172).

Produktivitas perguruan tinggi bukan semata mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan, seperti diungkapkan Laehan dan Wexley (dalam Mulyasa, 1992: 2), bahwa:

'...performance appraisals are crucial to the efectivity management of an organization's human resources, and the proper management of human resources, and the proper management of human resources is acritical variable effecting an organization's productivity'.

Produktivitas dosen dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh dosen tersebut dalam kerjanya, yakni bagaimana ia melakukan pekerjaan atau unjuk kerjanya. Dalam hal ini produktivitas dapat ditinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolak ukur masing masing yang dapat dilihat dari kinerja dosen tersebut.

Sesuai dengan Tri Dharma perguruan tinggi, dosen mengemban tiga tugas pokok, yaitu: (1) melaksanakan Pendidikan (proses belajar mengajar); (2) melakukan penelitian; dan (3) mengabdikan ilmunya kepada masyarakat (Hanafiah et.al, 1994:64).

Sebagai salah satu perguruan tinggi dengan status swasta, STKIP Bale Bandung juga dituntut untuk selalu meningkatkan profesionalisme dosennya, seperti yang diuraikan di atas. Namun berdasarkan pengamatan, sistem penilaian kinerja tenaga pengajar tampaknya belum diterapkan secara optimal. Kurangnya pemahaman mengenai penilaian kerja yang efektif juga diduga mempengaruhi proses tersebut. Selain itu, diduga bahwa kemampuan STKIP Bale Bandung

dalam menetapkan kebijakan pengembangan sumber daya manusianya belum optimal. Salah satu permasalahan yang berkaitan dengan profesionalisme adalah bagaimana menilai produktivitas kerja para dosen tersebut. Untuk melihat bagaimana menilai produktivitas kerja dosen dosen tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti *sistem penilaian kinerja* dosen yang diterapkan dan dilakukan oleh perguruan tinggi tersebut yang dituangkan dalam judul: **“PENGEMBANGAN MODEL PENILAIAN KINERJA DOSEN TETAP YAYASAN (Studi Deskriptif Analitik pada STKIP Bale Bandung Tahun 2003/2004)”**

B. Identifikasi Masalah

Melihat kenyataan bahwa tenaga pengajar atau dosen merupakan faktor yang paling penting dalam pembelajaran di suatu lembaga perguruan tinggi, mutu dan kinerja dosen tentunya perlu mendapatkan lebih banyak perhatian dari pengelola perguruan tinggi. Operasional penyelenggaraan perguruan tinggi swasta tidak dapat dipisahkan dari berbagai aspek yang berkaitan dengan keberhasilan pelaksanaan Tri dharma perguruan tinggi. Salah satu aspek tersebut adalah berkenaan dengan penilaian kinerja dosen.

Sistem penilaian kinerja dosen dapat melihat apakah kinerja seorang dosen itu baik atau kurang baik dan pada gilirannya hal tersebut akan terkait dengan kebijakan pengembangan sumberdaya manusia.

C. Fokus Penelitian

STKIP Bale Bandung sebagai salah satu lembaga pendidikan tinggi harus mampu mengembangkan sumber daya manusianya secara optimal guna melaksanakan tridarma perguruan tinggi dengan baik, Untuk hal tersebut, secara khusus penelitian ini akan difokuskan kepada:

1. Penilaian kinerja dosen tetap yayasan yang meliputi; tujuan penilaian, aspek yang dinilai, alat yang dipakai, cara menilai, penilai, dan waktu penilaian.
2. Pemanfaatan hasil penilaian kinerja dosen tetap yayasan.
3. Pengembangan model penilaian dosen yang efektif.

Berikut ini akan diuraikan masing-masing fokus penelitian tersebut.

1. Sistem Penilaian Kinerja

Appraisal atau penilaian merupakan aktivitas yang dirancang untuk mengetahui serta memperoleh gambaran sejauhmana unjuk kerja personil yang tengah bertugas dalam fungsinya di organisasi.

2. Pemanfaatan hasil penilaian kinerja.

Hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengambil kebijakan pengembangan SDM. Pengembangan SDM yang dimaksud adalah: (1) kompensasi; (2) umpan balik kinerja; (3) pelatihan; (4) promosi; (5) perencanaan sumberdaya manusia; (6) retensi/pemberhentian; dan (7) penelitian. Di sini diidentifikasi pendapat dari semua pihak yang terlibat dalam pengembangan tersebut (pengelola dan dosen).

3. Model penilaian kinerja yang efektif.

Suatu pengembangan model penilaian kinerja hendaknya direncanakan dengan matang sesuai dengan apa yang dibutuhkan pengelola dalam melakukan penilaian kinerja dosen tetap di lembaganya. Dalam mengembangkan model tersebut, pengelola hendaknya melihat penerapan penilaian kinerja yang telah dilakukan oleh lembaganya dan mengidentifikasi beberapa kendala dan kelemahan dalam penerapan penilaian kinerja yang telah dilakukan tersebut.

Setelah mengidentifikasi kendala dan kelemahan yang ada, pengelola bisa membuat suatu pengembangan model yang efektif dalam menilai kinerja dosennya dengan tepat. Beberapa alternatif dari pengembangan model dievaluasi ulang untuk melihat efektivitas penerapannya. Dari hasil evaluasi tersebut, pengelola bisa mengambil kebijakan pengembangan SDM. Pengelola bisa saja memberlakukan sistem penilaian lama, memodifikasi sistem penilaian lama dengan beberapa perbaikan dan masukan dari pengembangan model yang baru, atau mengubah sistem penilaian kinerja yang lama dengan alternatif lain yang dianggap lebih efektif.

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam pengembangan model penilaian kinerja yang efektif sebagai dasar kebijakan pengembangan manajemen sumber daya manusia menurut **Rue & Byars** (2003: 325), adalah :

- a. Komponen-komponen dari proses penilaian kinerja
- b. Perbedaan kinerja dengan usaha (*effort*)
- c. Metode-metode yang digunakan dalam penilaian kinerja
 - 1) Evaluation By Objective – MBO
 - 2) Production Standard Approach
 - 3) Essay Appraisal
 - 4) Critical Incident Appraisal
 - 5) Graphic Rating Scale
 - 6) BARS
 - 7) Forced Choice Rating
 - 8) Ranking Methods

D. Pertanyaan Penelitian

Sesuai fokus penelitian di atas, maka dapat disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran empirik tentang sistem penilaian kinerja dosen tetap yayasan di STKIP Bale Bandung meliputi; tujuan penilaian, aspek yang dinilai, alat yang dipakai, cara menilai, penilai, dan waktu penilaian ?
2. Bagaimana gambaran empirik tentang pemanfaatan hasil penilaian kinerja dosen tetap yayasan di STKIP Bale Bandung ?
3. Bagaimana gambaran empirik tentang model penilaian kinerja yang efektif bagi dosen tetap yayasan di STKIP Bale Bandung ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dan pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan di atas, tujuan utama penelitian ini adalah merumuskan dan merekomendasikan model penilaian kinerja yang efektif untuk kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan penilaian kinerja dosen tetap yayasan yang dilaksanakan di STKIP Bale Bandung .
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pemanfaatan hasil penilaian kinerja dosen tetap yayasan di STKIP Bale Bandung.
3. Merumuskan dan merekomendasikan model penilaian kinerja yang efektif bagi pengembangan dosen tetap yayasan di STKIP Bale Bandung.

F. Manfaat penelitian :

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Dalam tataran teoritis, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian mengenai urgensi kemampuan kerja dosen tetap yayasan dalam keseluruhan pengembangan profesionalisasi tenaga kependidikan. Terungkapnya temuan empiris yang menjelaskan kondisi penilaian kinerja dosen tetap yayasan merupakan hal sangat penting untuk dijadikan dasar pemikiran bagi upaya pengembangan konsep-konsep manajemen sumber daya manusia.

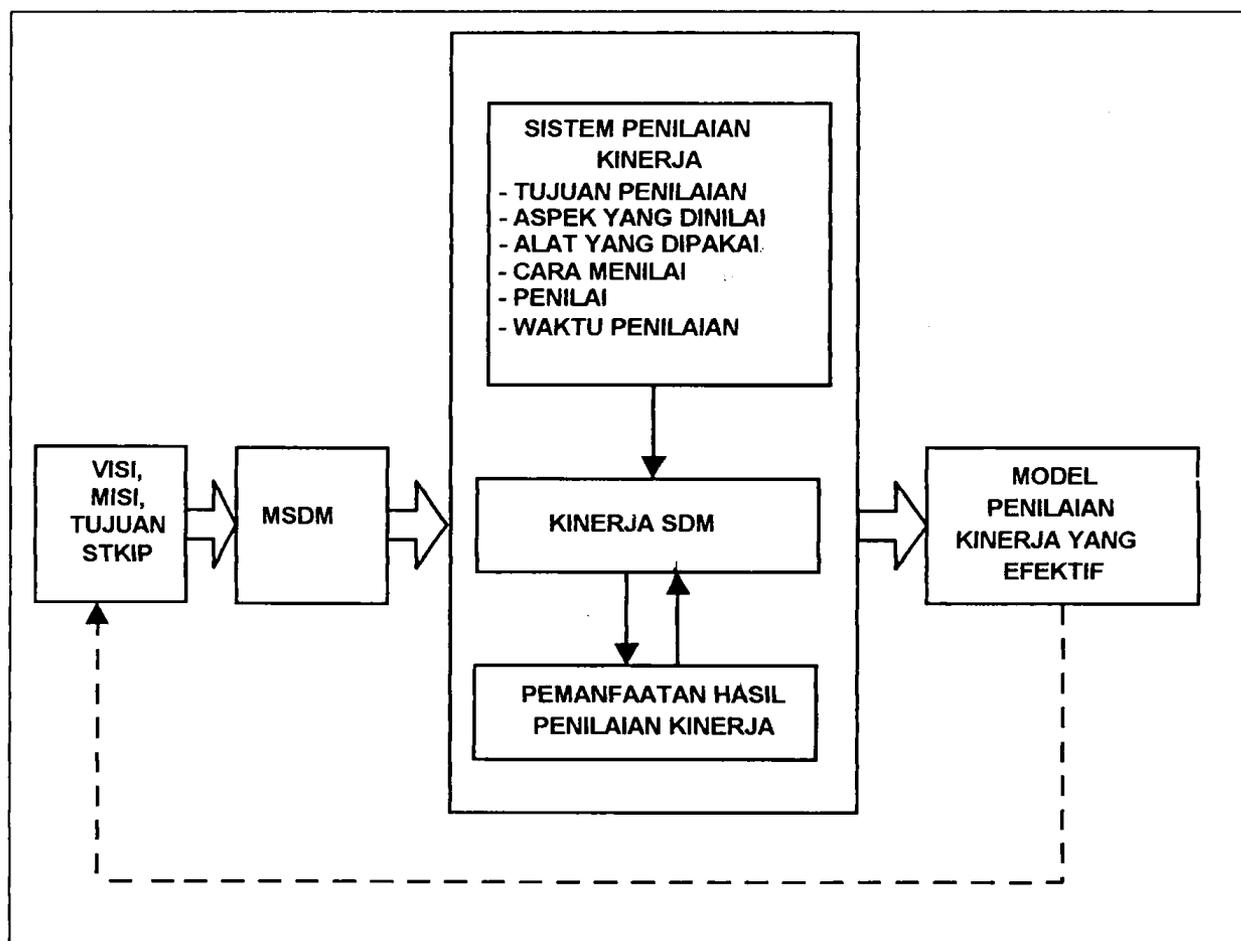
2. Manfaat Praktis

Dalam tataran praktis, hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

- a. Memberikan masukan kepada pengelola pendidikan tinggi khususnya STKIP Bale Bandung tentang pengembangan penilaian kinerja dosen tetap yayasan yang efektif.
- b. Dengan mengetahui model penilaian kinerja dosen tetap yayasan, maka memungkinkan adanya usaha untuk pengembangan profesionalisasi para dosen ke arah yang lebih baik.
- c. Memberikan masukan kepada pemerintah tentang kemungkinan pengembangan penilaian kinerja dosen tetap yayasan yang lebih tepat sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan perguruan tinggi swasta.

G. Kerangka Pemikiran

Mengingat fokus penelitian di atas, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat dikembangkan pada gambar 1.1. Kerangka pemikiran penelitian yang dimaksud bertitik tolak dari paradigma manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan yang menuntut proses penilaian yang objektif tentang kinerja dosen yang saat ini belum dilaksanakan secara optimal.



Gambar 1.1.
Kerangka Pemikiran Pengembangan Model Penilaian Kinerja

H. Asumsi

Pelaksanaan penelitian ini dilandasi oleh pemikiran bahwa:

1. Lembaga memiliki kewenangan penuh untuk melaksanakan penilaian kinerja.
2. Pengembangan model penilaian kinerja dosen tetap yayasan dijadikan sebagai dasar untuk kebijakan pengembangan sumber daya manusia.
3. Terdapat pengawasan dan pengendalian yang efektif mengenai pelaksanaan penilaian kinerja.
4. Hasil dari penilaian kinerja dikomunikasikan dengan jelas kepada para dosen sehingga tidak menimbulkan masalah yang berarti, baik di kalangan dosen maupun lembaga.

I. Definisi Operasional

Guna memudahkan penulis dalam pelaksanaan penelitian ini dan supaya penelitian ini lebih memiliki fokus kepada permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, penulis mencoba untuk memberikan definisi operasional bagi beberapa variabel yang akan dipergunakan dalam penelitian ini, diantaranya :

1. Pengembangan Model Penilaian Kinerja

Pengembangan Model Penilaian Kinerja adalah kegiatan yang berhubungan dengan upaya memperbaiki atau memodifikasi sebuah sistem penilaian kinerja yang dilakukan oleh organisasi yang didukung oleh kebijakan, bentuk programnya, karakteristik dan standarisasi.

2. Dosen Tetap Yayasan

Dosen tetap yayasan adalah tenaga pengajar yang diangkat dan diberhentikan oleh yayasan yang bertugas pada STKIP Bale Bandung .

3. STKIP Bale Bandung

STKIP Bale Bandung adalah perguruan tinggi swasta yang diselenggarakan oleh Yayasan Pendidikan Bale Bandung.

J. Lokasi dan Subyek Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Yayasan Pendidikan Bale Bandung yang selanjutnya disingkat STKIP Bale Bandung yang terletak di Jalan RAA Wiranakusumah Baleendah Kabupaten Bandung. Kemudian subyek penelitian ini adalah para dosen tetap yayasan yang berjumlah 18 orang dan responden lain yang layak untuk mengungkapkan permasalahan sebagai langkah triangulasi yaitu Ketua dan Pembantu Ketua STKIP Bale Bandung, Ketua Program Studi dan mahasiswa.

K. Sistematika Tesis

Tesis ini menjabarkan isi secara keseluruhan menjadi sistematika tesis tersebut, sebagai berikut: Bab I Pendahuluan, pada bab ini dibahas latar belakang masalah; Identifikasi masalah, fokus telahan, pertanyaan penelitian, permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka berfikir, asumsi penelitian, definisi operasional, lokasi dan subyek penelitian, dan sistematika

tesis. Bab II, Konsep Administrasi pendidikan, Konsep Administrasi Personil/SDM, Konsep Penilaian Kinerja, Desain Sistem Penilaian Kinerja dan hasil penelitian yang terdahulu yang masih relevan.

Kemudian Bab III menjelaskan masalah prosedur penelitian, dalam hal ini yang dibahas adalah bentuk dan sifat penelitian, metode penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, langkah-langkah penelitian, analisis data, dan metode dan instrumen penelitian. Sedangkan Bab IV membahas masalah hasil temuan penelitian, yang terdiri dari temuan hasil penelitian yang diuraikan mengenai: deskripsi hasil penelitian dan pembahasan penelitian berupa, sistem penilaian kinerja yang dilakukan saat ini pada STKIP Bale Bandung, pemanfaatan hasil penilaian kinerja tersebut, kajian model penilaian kinerja yang efektif bagi dosen tetap yayasan pada STKIP Bale Bandung. Sedangkan yang terakhir Bab V ini mengemukakan tentang kesimpulan, implikasi dari penelitian dan rekomendasi terhadap hasil penelitian.

