

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Abad 21 ditandai sebagai abad keterbukaan atau abad globalisasi yang berorientasi pada kualitas dalam segala usaha dan hasil kerja manusia. Dengan demikian tuntutan terhadap kualitas sumber daya manusia sebagai pelaku dalam pembangunan sangat diperlukan. Kondisi tersebut berimplikasi pada terjadinya perubahan yang sangat cepat dan penuh ketidakpastian serta pada tuntutan pembaharuan di segala bidang, tak terkecuali bidang pendidikan di Indonesia, termasuk pendidikan Keperawatan.

Tuntutan globalisasi yang dimaksud tidak lain adalah kompetisi kualitas dalam memenuhi standar global, yang memerlukan kelenturan dan penyesuaian secara terus menerus yang ditunjang adanya terobosan pemikiran (*breakthrough thinking process*) atau paradigma baru guna memperoleh output pendidikan yang bermutu dan siap bersaing. Oleh karena itu dapat dipahami pernyataan Nakajima (WHO, 1993): *"We cannot continue what we have always done. Tomorrow cannot be just more of yesterday"*.

Lembaga Pendidikan Keperawatan sebagai pendidikan kedinasan Departemen Kesehatan merupakan wahana yang strategis mempersiapkan SDM Keperawatan, maka harus dapat survive menghadapi berbagai bentuk persaingan. Pengelolaannya pun harus berlandaskan pada paradigma baru agar lembaga tersebut tetap memegang peran dan fungsinya sebagai ujung tombak pengembangan dan pemanfaatan ilmu dan pengetahuan serta mampu memenuhi

jaminan mutu lulusan yang dapat memenangkan persaingan global (Azsrul Aswar, 1995: 8).

Persoalan yang mendasar adalah bagaimana mengelola institusi pendidikan Keperawatan agar dapat mencapai efektivitas yang layak dalam upayanya mencapai tujuan pendidikan, baik jangka pendek maupun jangka panjang serta tetap survive dalam mengadaptasikan diri terhadap tuntutan internal maupun eksternal. Sementara dalam suatu fenomena yang lain, permasalahan yang muncul kepermukaan sekarang adalah isu tentang rendahnya mutu pendidikan dalam berbagai jenjang di Indonesia.

Sebagaimana didapatkan pada hasil survei yang dilakukan Wahyu dan Suganda (1999) terhadap mahasiswa tingkat akhir PTN dan PTS menunjukkan bahwa 36% menyatakan siap pakai, 50% tidak siap pakai dan 15% abstain. Hasil survei ini merupakan salah satu indikator tentang rendahnya kualitas pendidikan sehingga para lulusan sebagian belum memadai untuk langsung mengemban tugas yang diberikan.

Tampubolon (2001:7-8) menyatakan bahwa secara kelembagaan tingkat Asia Pasifik, hanya ITB yang masuk peringkat 19 dari 50 perguruan tinggi pada tahun 1997, peringkat 15 dari 104 perguruan tinggi pada tahun 1999. Sedangkan untuk tingkat Indonesia, hanya 5 (lima) perguruan tinggi yang memiliki predikat “excellence”, yaitu: ITB, UI, IPB, UGM dan UNAIR.

Gambaran tentang rendahnya sistem pendidikan di Indonesia sebagaimana diuraikan diatas, mengisyaratkan bahwa masih lemahnya aspek manajemen pendidikan di Indonesia. Meskipun tidak mudah untuk menggeneralisasikan

lemahnya manajemen pada berbagai jenjang dan jenis pendidikan, namun demikian tidaklah berlebihan untuk menduga bahwa gambaran yang sama akan dijumpai pada lembaga pendidikan Keperawatan di lingkungan Depkes, khususnya milik swasta.

Dari kompleksnya permasalahan pendidikan Keperawatan, baik yang menyangkut tentang pemerataan, relevansi, produktivitas, efektivitas dan efisiensi serta mutu pendidikan, pada hakekatnya keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja para pelaku pendidikan, khususnya dosen selaku ujung tombak pengelola pendidikan dan pengajaran. Dosen merupakan jabatan fungsional yang harus berlandaskan pada kompetensi professional dalam menjalankan kewenangan keprofesiannya. Dengan kompetensi profesioanal yang dimiliki oleh dosen dan didukung oleh iklim organisasi yang kondusif, diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula. Kinerja dosen dalam suatu institusi pendidikan merupakan faktor yang menarik untuk diteliti karena tiga alasan :

Pertama, dosen merupakan ujung tombak bagi keberhasilan proses belajar mengajar, tanpa dosen yang berkualitas dan rela berkorban, mustahil suatu proses belajar mengajar dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas. *Kedua*, dosen tidak hanya berperan dalam mentransfer ilmu kepada peserta didik tetapi memberikan tauladan sikap, ucapan dan perilaku. *Ketiga*, kualitas kinerja dosen bukanlah suatu yang final dan tidak dapat diperbaiki karena sebagai manusia, dosen selalu tumbuh dan berubah. Oleh karena itu, dosen dapat memperbaiki atau diperbaiki kinerjanya sesuai dengan harapannya sendiri atau institusi.


Alasan tersebut tentunya dapat memberikan harapan dan optimisme baru kepada siapapun yang menaruh perhatian serius kepada dunia pendidikan termasuk pendidikan keperawatan, terutam tentang peningkatan kualitas kinerja dosen, baik dalam hal penguasaan materi, metode mengajar, kemampuan komunikasi atau kemampuan teknis lainnya sehingga proses belajar mengajar menjadi berkualitas dan memuaskan.

Dalam proses pendidikan termasuk pendidikan keperawatan, dosen merupakan salah satu komponen yang penting. Bila menyamakan fungsi dan peran dosen dengan guru disekolah, maka dalam hal ini dapat dikutipkan pendapat yang dikemukakan oleh Uzer Usman (2002 : 7) bahwa “tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. *Mendidik* berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. *Mengajar* berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. *Melatih* berarti mengembangkan ketrampilan-ketrampilan pada siswa. Sedangkan dalam proses pembelajaran, guru merupakan pemegang peran utama, karena secara teknis dapat menterjemahkan proses perbaikan dalam sistem pendidikan di dalam satu kegiatan di kelasnya. Guru bertugas mengalihkan pengetahuan dan ketrampilan kepada peserta didik agar mampu menyerap, menilai dan mengembangkan ilmunya secara mandiri (Idris dan Jamal, 1992 : 26).

Dengan demikian, setiap peningkatan mutu pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitatif harus menempatkan dosen/guru pada titik sentral, karena peranannya sangat strategis dan mempunyai tanggung jawab yang besar dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Dosen yang mempunyai kualitas keguruan yang cukup memadai menurut Muhibbin Syah(1999 : 229) adalah “dosen/guru yang berkompentensi atau yang berkemampuan untuk melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak“. Disisi lain, Megarry & Dean (1999 : 12-24), mengemukakan bahwa “guru wajib mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas fungsionalnya, karena pendidikan masa datang menuntut ketrampilan profesi pendidikan yang berkualitas tinggi”.

Sedangkan Supriadi (dalam Ani. M Hasan, 2003 : 5), menjelaskan bahwa dosen/guru yang professional harus memenuhi beberapa kriteria, antara lain : (1) mempunyai komitmen terhadap siswa dan proses belajarnya, (2) menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa, (3) bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, (4) mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, (5) menjadi bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

 Kinerja staf termasuk dosen dalam suatu lembaga, menurut pandangan teori perilaku organisasi ditentukan oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja dosen ialah kompetensi professional dan motivasinya, sedangkan faktor eksternal ialah iklim organisasi.

Sedangkan dari sudut pandang organisasi, dengan meminjam konsep yang dikemukakan oleh Gibson, et.al. (1985:51-53), ada tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan potensi individu, yaitu : *Pertama*,

Variabel Individu, yang meliputi : (a) kemampuan/ketrampilan (fisik), (b) latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman) dan (d) demografi (umur, asal-usul dan jenis kelamin). *Kedua, Variabel Organisasi*, meliputi : (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) imbalan, (d) struktur, (e) desain pekerjaan. *Ketiga, Variabel Individu (psikologis)*, meliputi : (a) mental/intelektual, (b) persepsi, (c) sikap, (d) kepribadian, (e) belajar, (f) motivasi.

Dari uraian diatas, jelas bahwa studi tentang pengaruh kompetensi professional dosen dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen perlu dilakukan, termasuk dalam pendidikan keperawatan.

B. Identifikasi Masalah

Seperti uraian pada latar belakang diatas, jelaslah bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen/guru, antara lain motivasi, kemampuan profesional dosen, iklim organisasi, status sosial ekonomi dosen.

Motivasi kerja yang rendah dari sebagian dosen menyebabkan menurunnya prestasi kerja (kinerja) dosen. Sangat sedikit dosen yang mempunyai motivasi yang tinggi di suatu perguruan tinggi, yang terjadi dosen yang mempunyai motivasi tinggi adalah dosen yang memperoleh tugas tambahan seperti menjadi pembantu dekan.

Kemampuan profesional dosen yang rendah dalam melaksanakan tugasnya menimbulkan masalah kinerja dosen. Banyak dosen yang tidak menguasai bahan pelajaran, artinya sebagian besar dosen tidak menguasai bahan yang akan diajarkan sehingga anak didik hanya disuruh mencatat atau mengerjakan tugas-tugas. Dosen tidak menguasai landasan kependidikan, tidak

mampu melaksanakan fungsi dan tugas sebagai pendidik dan pengajar. Banyak dosen yang mengajar tidak sesuai dengan bidang studinya, banyak dosen dalam mengajar tidak mempersiapkan apa yang akan diajarkan atau tidak membuat administrasi guru. Dengan keadaan yang demikian, maka peserta didik tidak tertarik lagi untuk belajar dengan sungguh-sungguh atau banyak ditemukan peserta didik malas, tidak masuk kelas atau bolos.

Iklim organisasi juga sangat menentukan terhadap kinerja dosen. Iklim organisasi dalam suatu institusi ditunjukkan oleh kepemimpinan rektor/direktur/ketua yang demokratis, dosen selalu dilibatkan dalam suatu proses pengambilan keputusan, atau serasinya komunikasi antara dosen dan pimpinan atau antara dosen dengan sesama dosen. Kenyataan yang terjadi selama ini masih banyak pimpinan yang otoriter, dosen tidak banyak diikutsertakan dalam pengambilan keputusan, kurang keterbukaan antara pimpinan dengan dosen yang pada akhirnya dosen tidak mengerjakan tugasnya dengan berprestasi.

Status sosial ekonomi dosen merupakan salah satu penyebab kinerja dosen yang rendah. Kita ketahui bersama bahwa gaji dosen yang diterima saat ini masih kurang untuk menutupi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Seorang dosen harus mencari penghasilan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dalam satu bulan dengan cara, misalnya mengajar di beberapa sekolah atau usaha lain diluar mengajar. Dengan terlalu banyaknya mengajar atau usaha lain diluar sekolah sudah barang tentu tidak memikirkan prestasi kerjanya (kinerja) atau sangat sedikit waktunya untuk memikirkan bagaimana cara meningkatkan kualitas mengajar serta konsentrasi terhadap proses belajar mengajar akan berkurang.



C. Pembatasan dan Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, peranan dosen sangat strategis dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, dilain pihak kinerja dosen dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sangat bervariasi dan kualitasnya beraneka ragam, oleh karena itu sangat penting telaah mendalam tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam proses belajar mengajar, sehingga pemaknaan secara empirik serta ilmiah pada pengenalan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen patut dijadikan kajian dan penelitian guna mengetahui secara objektif mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

Mengingat ruang lingkup dari faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen sangat luas, maka dalam penelitian ini pembahasan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen dibatasi pada faktor kemampuan profesional dosen dan iklim organisasi.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah dalam paparan tersebut, maka dapat dirumuskan suatu masalah ***“Sejauhmana Pengaruh Kompetensi Profesional Dosen & Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen Akademi Keperawatan Budi Luhur dan Ahmad Yani Cimahi?”***

Rumusan masalah tersebut, dapat dirinci kedalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional dosen terhadap kinerja dosen Akademi Keperawatan Budi Luhur dan Ahmad Yani Cimahi ?

2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja dosen Akademi Keperawatan Budi Luhur dan Ahmad Yani Cimahi ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional dosen dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Akademi Keperawatan Budi Luhur dan Ahmad Yani Cimahi ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki dua tujuan, yakni tujuan umum dan tujuan khusus, dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Tujuan umum

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk menggali informasi yang berkenaan dengan kompetensi profesional dosen & iklim organisasi dalam hubungannya dengan kinerja dosen Keperawatan di lingkungan Departemen Kesehatan R.I. Dengan ditemukannya informasi tersebut, maka dapat dilakukan analisis tentang profil atau pola pengembangan kualitas kinerja dosen yang dapat dijadikan bahan untuk study lanjutan yang relevan atau bahan kajian kearah pengembangan "*academic development*" pada level sekolah. Meskipun informasi yang digali dalam penelitian ini terbatas pada setting Akademi Keperawatan di lingkungan Departemen Kesehatan R.I milik Swasta dan TNI rayon Cimahi, akan tetapi prinsip-prinsip dasar kompetensi profesional dosen & iklim organisasi dapat dikembangkan dan ditransformasikan untuk pengembangan kualitas pendidikan pada institusi lainnya.



b. Tujuan Khusus

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan fenomena tentang:

1. Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Dosen pada institusi pendidikan Keperawatan Budi Luhur dan Ahmad Yani Cimahi
2. Pengaruh Iklim organisasi pada institusi pendidikan Keperawatan Budi Luhur dan Ahmad Yani Cimahi
3. Pengaruh Kompetensi profesional dosen & iklim organisasi terhadap kinerja dosen Keperawatan Budi Luhur dan Ahmad Yani Cimahi.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat/kegunaan sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan yang relevan dan bahan kajian ke arah pengembangan konsep-konsep pengembangan tenaga edukatif yang mendekati pertimbangan-pertimbangan kontekstual dan konseptual, serta kultur yang berkembang pada dunia pendidikan dewasa ini. Pembahasan tentang kompetensi profesional dosen & iklim organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja dosen pada level pendidikan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen yang akan menjadi suplemen bahasan dalam memperkuat validitas dan reliabilitas pelaksanaan manajemen berbasis kompetensi sebagai sebuah nilai budaya institusi, disamping sebagai sebuah konsep operasional. Sisi lain yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah

dapat merumuskan asumsi tentang kultur pengelolaan pendidikan Keperawatan swasta dan TNI dalam melaksanakan sistem pengendalian mutu, sehingga pada akhirnya dapat memberikan kepuasan (*satisfaction*) dan kepercayaan (*trust*) masyarakat terhadap institusi pendidikan.

b. Manfaat praktis

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

1. Sebagai bahan masukan bagi instansi terkait yang bermanfaat untuk menjadikan pertimbangan secara kontekstual dan konseptual-operasional dalam merumuskan pola pengembangan kinerja dosen.
2. Sebagai bahan masukan bagi Direktur mengenai materi pengelolaan kompetensi profesional dosen & iklim organisasi dalam upayanya meningkatkan mutu pendidikan dan peningkatan kinerja bagi para dosen.
3. Sebagai bahan perbandingan bagi para Direktur pendidikan Keperawatan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja para dosen melalui pengembangan kompetensi profesional dosen dan iklim organisasi.
4. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai temuan awal untuk melakukan penelitian tentang model pengembangan kompetensi profesional dosen & iklim organisasi pada institusi pendidikan Keperawatan Swasta & TNI.

E. Definisi Operasional Variabel

Agar tidak menimbulkan kesalahan interpretasi terhadap istilah yang digunakan dalam penelitian ini, berikut akan dikemukakan beberapa definisi operasional mengenai variabel-variabel yang akan diteliti.

1. Kinerja Dosen (Y) adalah kualitas hasil kerja dosen yang diperoleh berdasarkan skor angket self-report mengenai kinerja. Semakin tinggi skor seseorang pada angket maka semakin tinggi pula tingkat kinerja orang tersebut. Angket kinerja dosen disusun berdasarkan dimensi dan indikator sebagai berikut :
 - a. Dimensi kualitas hasil kerja. Indikatornya adalah kepuasan, pemahaman dan prestasi peserta didik.
 - b. Dimensi kemampuan. Indikatornya adalah penguasaan materi dan penguasaan metode pengajaran.
 - c. Dimensi inisiatif. Indikatornya adalah pikiran untuk berbuat lebih baik dan tindakan untuk mewujudkan pikiran-pikiran kualitas belajar mengajar.
 - d. Dimensi komunikasi. Indikatornya adalah kualitas penyampaian materi dan penguasaan suasana kelas.
 - e. Dimensi ketepatan waktu. Indikatornya adalah kedatangan dan kepulangan.
2. Kompetensi Profesional Dosen (X_1) adalah kemampuan dan kewenangan dosen dalam menjalankan profesinya, yang diperoleh berdasarkan skor angket persepsi terhadap kompetensi profesional. Semakin tinggi skor seseorang maka semakin tinggi pula tingkat persepsinya terhadap kompetensi

profesional dosen. Angket kompetensi profesional dosen disusun berdasarkan indikator sebagai berikut :

- a. Dimensi menguasai bahan, indikatornya kegiatan dalam menguasai materi pelajaran.
- b. Dimensi mengelola program belajar mengajar, indikatornya menggunakan media/metode pembelajaran.
- c. Dimensi mengelola kelas, indikatornya menggunakan kelas sebagai tempat PBM dan memanfaatkan waktu belajar seefektif dan seefisien mungkin.
- d. Dimensi menggunakan media/sumber, indikatornya menggunakan media/sumber dalam kegiatan pembelajaran.
- e. Dimensi menguasai landasan-landasan kependidikan, indikatornya mendalami landasan kependidikan dan mempelajari GBPP.
- f. Dimensi mengelola interaksi belajar mengajar, indikatornya menggunakan metode pembelajaran dengan tepat pada PBM.
- g. Dimensi menilai prestasi mahasiswa untuk pendidikan dan pengajaran, indikatornya membuat alat evaluasi, memberikan laporan kemajuan peserta didik.
- h. Dimensi mengenal fungsi dan program layanan dan bimbingan serta penyuluhan, indikatornya menyelenggarakan kegiatan bimbingan dan konseling.
- i. Dimensi memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian, indikatornya membuat administrasi dosen dalam kegiatan belajar-mengajar.

- j. Dimensi memahami dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan, indikatornya hasil penilaian kemajuan belajar-mengajar dijadikan landasan strategi belajar-mengajar berikutnya.
3. Iklim Organisasi (X_2) adalah kualitas serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh dosen, yang diperoleh berdasarkan skor angket persepsi terhadap iklim organisasi yang disusun oleh penulis berdasarkan teori dari Rensis Likert. Semakin tinggi skor seseorang pada angket ini, maka semakin tinggi pula tingkat persepsinya terhadap lingkungan organisasi. Angket iklim organisasi disusun berdasarkan dimensi dan indikator berikut :
- a. Dimensi motivasi. Indikatornya adalah motivasi langsung seperti dukungan pimpinan, dan dukungan dosen-dosen lainnya, dan motivasi tidak langsung seperti kesejahteraan, desain pekerjaan dan sarana prasarana.
 - b. Dimensi pengendalian. Indikatornya adalah pengendalian langsung seperti pengawasan, laporan lisan dan tulisan dan pengawasan tidak langsung seperti penilaian prestasi dan rapat-rapat.
 - c. Dimensi komunikasi. Indikatornya adalah komunikasi vertikal (dosen dengan pimpinan) dan komunikasi horizontal (komunikasi antar dosen).
 - d. Dimensi kepemimpinan. indikatornya adalah otoriter, demokratis, permisif.
 - e. Dimensi pengambilan keputusan. Indikatornya adalah proses pengambilan keputusan dan sifat keputusan yang diambil.

- f. Dimensi penetapan tujuan. Indikatornya adalah proses penetapan tujuan dan sifat tujuan yang ditetapkan.
- g. Dimensi interaksi. Indikatornya adalah penilaian menyeluruh terhadap keadaan organisasi.

F. Anggapan Dasar dan Hipotesis Penelitian

1. Anggapan Dasar

Organisasi Perguruan Tinggi diasumsikan sebagai organisasi terbuka dan dipandang sebagai industri jasa. Dengan demikian, mutu perguruan tinggi ditentukan oleh cara bagaimana perguruan tinggi tersebut melayani jasanya kepada pelanggan. Organisasi perguruan tinggi terikat pada nilai-nilai masyarakat sehingga ia harus dapat menganalisis, memprediksi situasi, beradaptasi, bertindak dan berhubungan dengan lingkungan dan nilai-nilai masyarakat tersebut. Perguruan tinggi yang bermutu, menurut Arcaro (1995) sebagaimana dikutip oleh Sukmalana (2003 : 28), memiliki lima pilar yaitu komitmen mutu, peningkatan berkelanjutan, orientasi kepada pelanggan, pengukuran dan kepemimpinan mutu.

Pendidikan yang efektif dicirikan oleh figure pengajar yang professional yang selalu meningkatkan kompetensinya. Dosen bertanggung jawab dalam memberikan sumbangan terhadap pertumbuhan ilmu, pengembangan intelektual mahasiswa, pembentukan opini dan peningkatan mutu pendidikan tinggi. Dalam hubungan ini, kompetensi dosen akan berdampak pada kinerja atau prestasi dosen yang selanjutnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja perguruan tinggi dan mutu lulusannya. Sebagai bagian integral dari akuntabilitas dan kebermutuan perguruan tinggi, kinerja dosen didalam melaksanakan tugas-tugasnya bercirikan :

(1) profesional, dalam arti kompeten dalam bidang keilmuannya, (2) memastikan bahwa pelaksanaan tugas-tugas akademik yang dilakukan diorientasikan untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan, (3) komitmen terhadap mutu, (4) perbaikan berkelanjutan, (5) kepemimpinan mutu, yaitu dapat memimpin proses belajar mengajar, (6) memiliki sikap dan tanggung jawab sebagai dosen yang profesional, dan (7) pengembangan dosen dalam perguruan tinggi merupakan proses yang berkesinambungan sekaligus menjadi tanggung jawab dosen itu sendiri serta organisasi dimana ia berada.

Kinerja staf termasuk dosen dalam suatu lembaga, menurut pandangan teori perilaku organisasi ditentukan oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja dosen ialah kompetensi profesional, sedangkan faktor eksternal ialah iklim organisasi dimana dosen itu bekerja.

Kompetensi profesional dosen merupakan kemampuan seorang dosen dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggungjawab dan layak. Semakin baik kompetensi profesional dosen maka semakin baik pula kemampuan yang akan dimilikinya. Hal ini dikarenakan dosen tersebut akan mampu melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran dengan baik, ia mampu merencanakan, dan mengevaluasi proses belajar mengajar serta mampu menggunakan hasil evaluasi untuk meningkatkan kualitas mengajarnya, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan hasil kerjanya (kinerjanya).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, semakin baik kompetensi profesional dosen maka kemampuan dosen tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan menjadi lebih baik.

Dalam hubungannya dengan kinerja anggota organisasi, keberpangaruhan iklim organisasi dapat dipahami dari pokok iklim organisasi. Kotter & Heskett (1997) sebagaimana dikutip oleh Sukmalana (2003 : 33) menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan determinan bagi perilaku manajemen disamping struktur, kepemimpinan dan lingkungan, hal ini berarti iklim organisasi :

- a. Dari sudut kelompok memberikan arah dalam menemukan cara-cara mencapai tujuan organisasi. Arah yang memberikan pengaruh positif atau negatif sangat tergantung dari kecocokan iklim tersebut dengan lingkungan eksternal dan internal.
- b. Iklim organisasi akan memberikan citra mengenai lembaga tersebut dimata customer.
- c. Secara individual, iklim organisasi akan menimbulkan komitmen bagi anggota organisasi.

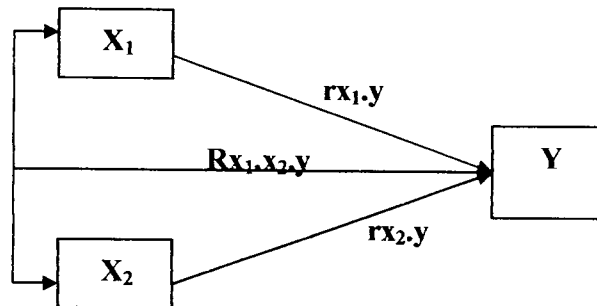
Dari uraian tersebut, jelaslah bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja anggota organisasi atau dalam penelitian ini adalah kinerja dosen.

2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi (Munir, 1988: 82). Karena sifatnya sementara, maka suatu hipotesis dalam suatu penelitian harus dibuktikan.

Dasar pemikiran yang melandasi penelitian ini adalah pendapat yang menyebutkan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya

kompetensi profesional dosen dan iklim organisasi. Dengan demikian secara garis besar bagan alur berfikir dalam kerangka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar tersebut menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen (Y) adalah Kompetensi Profesional Dosen (X₁) dan Iklim Organisasi (X₂). Sehingga Hipotesis penelitian ini adalah ***“Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional dosen dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen Akademi Keperawatan Budi Luhur dan Ahmad Yani Cimahi”***

Hipotesis tersebut kemudian diturunkan menjadi hipotesis kerja atau sub-sub hipotesis berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional dosen terhadap kinerja dosen
2. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja dosen
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional dosen dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen.

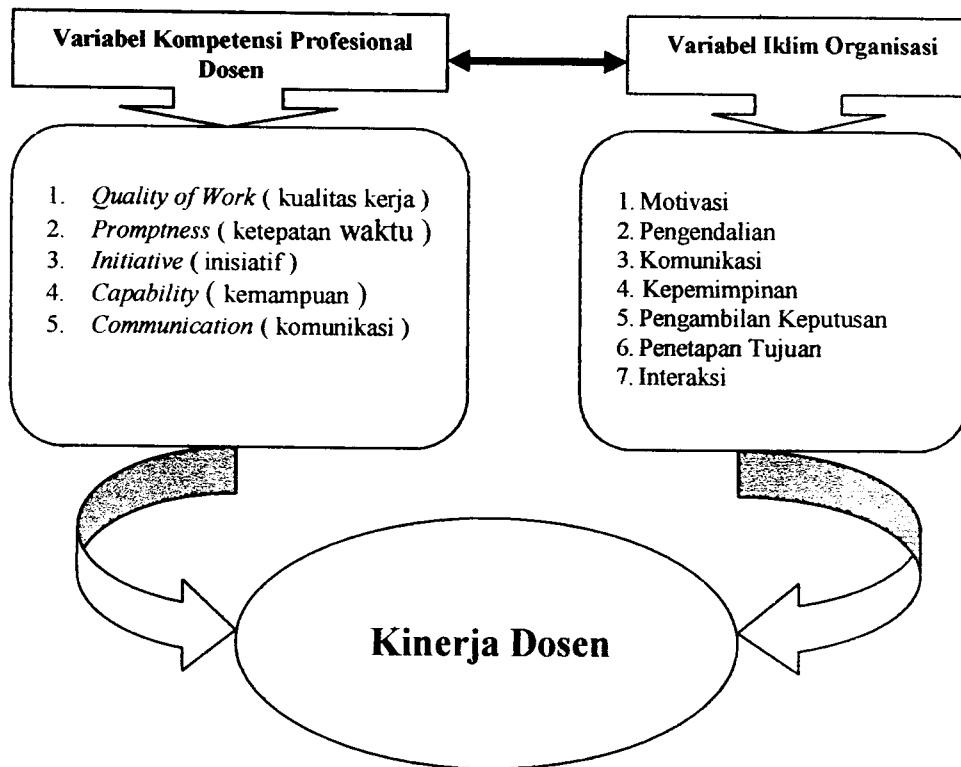
Rumusan hipotesis tersebut dapat dijabarkan kedalam hipotesis kerja dan alternatif sebagai berikut :

- $H_0: \rho_{x_1.y} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional dosen terhadap kinerja dosen.
 $H_1: \rho_{x_1.y} > 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional dosen terhadap kinerja dosen.
- $H_0: \rho_{x_2.y} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja dosen.
 $H_1: \rho_{x_2.y} > 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja dosen.
- $H_0: R_{x_1.x_2.y} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional dosen dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen.
 $H_1: R_{x_1.x_2.y} > 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional dosen dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen.

G. Kerangka Berpikir Penelitian

Bertitik tolak dari latar belakang masalah sebagaimana dipaparkan terdahulu penelitian ini berupaya memahami dan menemukan adanya pengaruh antara kompetensi profesional dosen & iklim organisasi yang dikonstruksi dan dipelihara melalui penyelenggaraan pendidikan, sehingga dapat menghasilkan kinerja dosen yang berkualitas.

Berdasarkan hal tersebut, maka dalam penelitian ini dapat diketengahkan suatu kerangka pemikiran yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Hubungan-hubungan antar variabel tersebut diilustrasikan pada bagan dibawah ini.



Sumber: - *Dimensi Kompetensi Profesional Dosen Menurut T.R. Mitchell (1978 : 343)*
 - *Dimensi Iklim Organisasi Rensis Likert dalam Davis & Newstrom (1996: 24)*

Gambar 1.1
Kerangka Berpikir Penelitian

H. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dan pemecahan masalah secara lebih terstruktur dan sistematis, maka penulis menyusun suatu bentuk penulisan sebagai berikut :



BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat/kegunaan penelitian, paradigma penelitian anggapan dasar dan hipotesis penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Menguraikan landasan teori berupa uraian mengenai teori-teori yang mendukung penelitian ini sebagai dasar pemikiran dan pemecahan masalah.

BAB III PROSEDUR PENELITIAN

Bagian ini berisi tentang uraian langkah-langkah yang dilakukan selama penelitian dan penulisan Tesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi keseluruhan data dari hasil observasi dan kuesioner. Memaparkan hasil pengolahan data berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan serta hasil analisis data yang dilakukan. Hasil analisis ini kemudian dilakukan pembahasan berkaitan dengan permasalahan penelitian.

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Bagian ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi dan rekomendasi mengenai hal-hal yang perlu diperhatikan dan ditetapkan oleh organisasi berdasarkan hasil penelitian.

