

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi dan perlu mendapat perhatian serius dalam meningkatkan produktivitas kerja. Lembaga pendidikan sebagai sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama dalam menghadapi perubahan dan perkembangan organisasi serta untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perubahan organisasi dapat terjadi karena dorongan dari dalam maupun dorongan dari luar. Dorongan dari dalam dapat timbul karena tuntutan perubahan sistem nilai, norma dan perilaku kelompok. Secara lebih spesifik penyebab perubahan dari dalam ini adalah volume kegiatan yang bertambah banyak, adanya peralatan baru, perubahan tujuan, penambahan tujuan, perluasan wilayah kegiatan, tingkat pengetahuan, tingkat keterampilan, sikap serta perilaku pegawai. Sedangkan dorongan dari luar terjadi karena adanya interaksi organisasi dengan lingkungan, baik pada waktu menerima masukan, proses, maupun memberikan keluaran.

Secara operasional, penyebab perubahan dari luar adalah adanya peraturan baru, perubahan kebijakan dari tingkat organisasi yang lebih tinggi, perubahan selera masyarakat, perubahan mode dan gaya hidup

masyarakat. Terutama organisasi dalam bidang pendidikan yang didalamnya adalah merubah sumber daya manusianya.

Penanggulangan masalah kontemporer dalam pengelolaan sistem pendidikan nasional diwujudkan dengan lahirnya Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, didukung oleh penetapan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Otonomi Daerah. Dasar hukum di atas sangat membantu dalam perbaikan dan pembaharuan sistem pengelolaan pendidikan nasional. Termasuk sistem pengelolaan pendidikan kedinasan dan pendidikan profesional. Pendidikan kedinasan merupakan pendidikan yang berusaha meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas kedinasan untuk pegawai atau calon pegawai suatu departemen atau lembaga non departemen yang diselenggarakan pada jenjang pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Sedangkan yang dimaksud dengan pendidikan profesional atau dikenal juga dengan pendidikan keahlian, merupakan pendidikan yang diarahkan terutama pada kesiapan penerapan keahlian tertentu dan diselenggarakan pada jenjang pendidikan tinggi yang terdiri atas pendidikan akademik dan pendidikan profesional.

Berdasarkan masalah kontemporer di atas, memberikan pemikiran yang mendasar dengan adanya tuntutan pembaharuan sistem pengelolaan pendidikan nasional Indonesia, salah satu diantaranya yaitu tentang peningkatan produktivitas dan mutu pendidikan melalui peningkatan kualitas tenaga kependidikan.

Setiap organisasi termasuk Balai Kerjasama Pendidikan Diploma dan Magister Jalan dan Jembatan (KPDMJJ) Bandung, mempunyai keinginan agar dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Produktivitas yang tinggi akan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Sama halnya dengan institusi-institusi pendidikan lainnya, produktivitas pegawai/dosen Balai KPDMJJ sangat diharapkan dapat mendukung berbagai aktivitas dan program yang telah direncanakan. Agar setiap pegawai/dosen dapat bekerja secara produktif, diperlukan adanya kondisi yang kondusif dalam sebuah organisasi.

Masalah induksi dan kemampuan profesional dosen merupakan masalah yang sangat penting untuk dibahas, karena kedua variabel tersebut akan sangat berkaitan dengan masalah produktivitas kerja. Induksi merupakan suatu upaya yang dilakukan secara sistematis oleh suatu organisasi dalam membantu personil/pegawainya agar dapat dengan mudah dan efektif dalam melaksanakan tugasnya, agar mereka memberikan kontribusi yang maksimal dan dalam posisi yang memuaskan. Namun demikian, bukan hanya kegiatan induksi dan kemampuan profesional yang berkaitan dengan produktivitas kerja. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja menurut Ravianto (1989 : 14) antara lain: "pendidikan dan latihan, keterampilan, disiplin, etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan dan jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana pendidikan, manajemen, kesempatan berprestasi dan kebijakan

pemerintah di bidang produksi, pengalaman kerja, investasi, perijinan, moneter, fiskal, distribusi dan lain-lain". Sedangkan menurut Sutermeister (1976) setidaknya ada 32 faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain: (1) perkembangan teknologi, (2) kinerja manusia, (3) performance, (4) kemampuan, (5) pengetahuan, (6) keterampilan, (7) motivasi, (8) kebutuhan individu, (9) persepsi, (10) point in time (kondisi ekonomi secara umum, (11) kondisi sosial, (12) organisasi formal, (13) struktur organisasi, (14) suasana kepemimpinan, (15) efisiensi organisasi, (16) kebijakan yang menyangkut individu, (17) komunikasi, (18) lingkungan khusus, (19) organisasi non formal, (20) ukuran organisasi, 21) kebersamaan, 22) tujuan-tujuan, 23) kepemimpinan, 24) hubungan dengan atasan, 25) keterampilan dalam perencanaan, 26) tipe kepemimpinan, 27) acuh tak acuh, 28) otoriter, (29) demokratis, 30) partisipasi, (31) kombinasi, dan (32) perkumpulan.

Dalam penelitian ini, penulis hanya memfokuskan diri pada masalah induksi dan kemampuan profesional. Dilihat dari segi profesi penulis, masalah itu sangat mendukung pengembangan profesi sebagai dosen dan mahasiswa administrasi pendidikan. Dilihat dari pengembangan ilmu yang berkembang sekarang masalah tersebut cukup signifikan bagi keberhasilan perkembangan keilmuan khususnya ilmu administrasi pendidikan. Dan dilihat dari kepentingan pembangunan pada era otonomi daerah, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan suatu paradigma baru mengenai pengembangan sumber daya manusia dan

mendukung terwujudnya visi dan misi otonomi daerah serta visi dan misi lembaga pendidikan khususnya pendidikan kedinasan Balai KPDMJJ dalam hal pembentukan tenaga kependidikan yang produktif untuk menghasilkan tenaga kerja-tenaga kerja yang handal dan untuk membangun bangsa secara kreatif dan inovatif.

Pangkal tolak dari segala pekerjaan adalah usaha seseorang. Usaha tersebut sangat dipengaruhi oleh adanya kemampuan yang baik untuk mewujudkan produktivitas kerja. Oranglah yang menciptakan pekerjaan, dengan maksud untuk memetik hasilnya untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Melalui kerja seseorang mendapatkan identitasnya, karena kerja adalah salah satu cara yang utama dimana seseorang memperoleh statusnya dalam suatu kelompok. Kerja juga menyediakan sarana utama bagi interaksi sosial dalam masyarakat, terlebih bagi segolongan orang mungkin kerja merupakan satu-satunya sarana untuk membentuk hubungan sosial (Kartini Kartono, 1985 : 21).

Keberhasilan kerja merupakan keadaan yang diinginkan oleh semua orang dalam kehidupannya. Keberhasilan kerja untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya, karena kita tahu bahwa manusia adalah unik, satu dengan yang lainnya berbeda. Sampai saat inipun belum dapat dipastikan secara pasti berapa atau bagaimana seseorang mencapai keberhasilan kerja. Tetapi secara umum dapat dikatakan bahwa seseorang cenderung memperoleh keberhasilan dalam pekerjaannya

apabila pekerjaan itu sesuai dengan apa yang diinginkannya dan dapat memenuhi kebutuhannya.

Gejala-gejala kesenjangan yang terdapat dilapangan cukup jelas, sebab tidak semua pegawai khususnya dosen memiliki tingkat kemampuan profesional dan pernah mengikuti kegiatan induksi.

Untuk dapat memahami masalah secara komprehensif, penulis merasa perlu untuk menjelaskan terlebih dahulu tentang kedudukan penelitian ini dalam lingkup bidang studi yang dipelajari penulis yaitu bidang studi administrasi pendidikan. Kajian yang menjadi bahan penelitian ini berfokus kepada masalah administrasi pendidikan yang mencakup pengelolaan pendidikan. Dalam pengelolaan pendidikan, terdapat aspek pengelolaan tenaga kependidikan dalam hal ini tenaga dosen. Untuk mencapai tujuan pengelolaan tenaga dosen, dituntut terselenggaranya berbagai kegiatan yang jelas sebagai satu kesatuan fungsi yang integral.

Pendekatan-pendekatan dalam pengelolaan pendidikan mencakup: pendekatan organisasi klasik, pendekatan hubungan manusia dan pendekatan perilaku. Djarn'an Satori (2002 : 12) mengemukakan bahwa "Pendekatan perilaku dalam administrasi adalah menggabungkan antara hubungan sosial dengan struktur formal dan menambahkannya dengan proposisi yang diambil dari psikologi, sosiologi, ilmu politik dan ekonomi".

Hidayat (1986 : 11) mengungkapkan bahwa dalam suatu organisasi "kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah

pegawai, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan". Penelitian ini mengacu pada pembahasan masalah tentang hubungan induksi dan kemampuan profesional dosen dengan produktivitasnya. Dalam hal ini, tenaga dosen yang secara psikologis merupakan individu dan secara manajemen merupakan sumber daya manusia yang produktif.

Sementara Muchdarsyah (1992 : 13), mengemukakan bahwa "Produktivitas tenaga kerja mencerminkan manfaat tenaga kerja, intensitasnya menunjukkan jumlah tenaga kerja dan dapat dianggap sebagai percepatan kerja".

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, penulis bermaksud mengadakan penelitian mengenai **"Hubungan Fungsi Induksi dan Peningkatan Kemampuan Profesional dengan Produktivitas Kerja Dosen Pada Balai Kerjasama Pendidikan Diploma dan Magister Jalan Jembatan Bandung"**.

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Produktivitas pegawai/dosen bukanlah faktor yang berdiri sendiri, melainkan akan bergantung pada sejumlah variabel yang mempengaruhinya. Variabel-variabel tersebut sangat variatif, namun penulis hanya memfokuskan pada variabel yang secara signifikan berkaitan dengan produktivitas yaitu variabel induksi dan kemampuan profesional dosen.

Induksi merupakan suatu upaya yang dilakukan secara sistematis oleh organisasi dalam membantu personil agar dapat dengan mudah dan efektif dalam melaksanakan tugasnya, agar mereka dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam bekerja dan dalam posisi yang memuaskan (Casterter, 1996 : 182).

Sedangkan salah satu tujuan dari program induksi sebagaimana dikemukakan oleh Casterter (1996 : 188) adalah: “ *To Develop loyal, effective and productive workers*”.

Kemampuan profesional dosen didefinisikan sebagai “kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai dosen yang profesional. Kemampuan profesional meliputi aspek kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat dosen lainnya (Mohamad Surya, 2003 : 137).

Sementara Shulman (1987: 23) menyatakan bahwa dosen profesional perlu memahami minimal tiga pengetahuan dasar yang meliputi: (a). Pengetahuan tentang bidang yang akan diajarkan secara mendalam (*mastering of content knowledge*), (b). Pengetahuan tentang pedagogik (*mastering of peodagogical knowledge*), (c). Pengetahuan tentang pedagogik secara mendalam khusus bidang studi yang akan diajarkannya (*mastering of paedagogical content knowledge*).

Variabel produktivitas berarti perbandingan rasio output dengan input untuk mengetahui penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien (Pandji Anoraga, 1998 : 84). Sedangkan indikator-indikator yang dipakai dalam penelitian ini meliputi: (a) lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan, (b) bermotivasi tinggi, (c) mempunyai orientasi pekerjaan positif, (d) dewasa, (e) dapat bergaul dengan efektif (Dale Timpe, 2000 : 110-112).

Setelah mengetahui teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini, maka untuk mempermudah pembahasan masalah, penulis merumuskan masalah tersebut dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara induksi dengan produktivitas kerja dosen Balai Kerjasama Pendidikan Diploma dan Magister Jalan Jembatan Bandung ?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan profesional dengan produktivitas kerja dosen Balai Kerjasama Pendidikan Diploma dan Magister Jalan Jembatan Bandung ?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara induksi dan kemampuan profesional secara bersama-sama dengan produktivitas kerja dosen Balai Kerjasama Pendidikan Diploma dan Magister Jalan Jembatan Bandung ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk menggambarkan secara rasional, empiris dan sistematis tentang hubungan induksi dan kemampuan profesional dengan produktivitas kerja dosen, penelitian ini dilakukan pada Balai Kerjasama Pendidikan Diploma dan Magister Jalan Jembatan (KPDMJJ) Bandung. Produktivitas kerja pegawai/dosen dipengaruhi oleh banyak faktor, namun penulis sengaja hanya meneliti dua variabel induksi dan kemampuan profesional yang secara signifikan mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja dosen.

2. Tujuan Khusus Penelitian

Dalam penelitian ini, tujuan khusus yang diharapkan adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai hubungan induksi dengan produktivitas kerja dosen Balai Kerjasama Pendidikan Diploma dan Magister Jalan Jembatan Bandung.
- b. Mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai hubungan kemampuan profesional dengan produktivitas kerja dosen Balai Kerjasama Pendidikan Diploma dan Magister Jalan Jembatan Bandung.
- c. Mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai hubungan induksi dan kemampuan profesional dengan produktivitas kerja dosen Balai

Kerjasama Pendidikan Diploma dan Magister Jalan Jembatan Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini, setidaknya ada dua yaitu: *Pertama*, manfaat dari segi ilmiah dalam kerangka pengembangan ilmu (manfaat teoritis) dan *Kedua*, manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan teori dari teori-teori sebelumnya. Karena penelitian ini bukan saja bersumber dari literatur yang ada, tetapi juga banyak sekali masukan-masukan para ahli termasuk didalamnya pembimbing penelitian tesis ini.

Penulis mengharapkan agar teori yang dikembangkan dalam penelitian ini, dapat memperkaya wawasan berfikir secara ilmiah sehingga pada penelitian-penelitian karya ilmiah berikutnya dapat memperkaya teori-teori yang digunakan. Wawasan berfikir ini sangat penting untuk diketahui dan terus digali, karena dengan demikian penulis dapat menemukan hal-hal apa saja yang masih perlu di olah dan dikembangkan.

Selain itu, melalui teori-teori yang digunakan, penulis dapat mengetahui kondisi dan situasi objek penelitian secara komprehensif. Dengan demikian, teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan pembandingan dengan lembaga-lembaga pendidikan

lain, baik secara internal maupun eksternal. Sehingga dapat diketahui pula faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangannya, dan dapat berkompetisi sehat dalam bidang produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

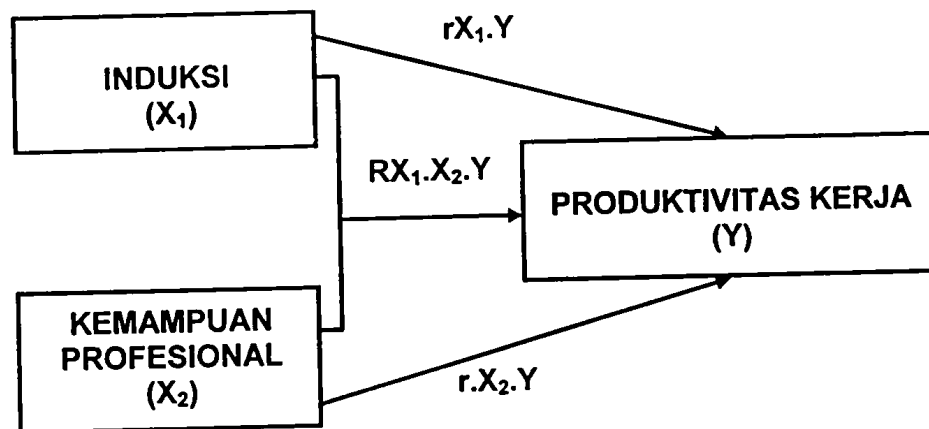
Pada aspek praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran bagi kemajuan organisasi Balai KPDMJJ Bandung dalam hal masukan ide dan gagasan penulis yang dianggap sesuai dengan pemikiran praktis dan akademisi. Disamping itu penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi pimpinan Balai KPDMJJ Bandung, tentang manfaat dan fungsi program induksi bagi para dosen maupun para pegawai lainnya dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja. Serta pentingnya kemampuan profesional dosen dalam meningkatkan produktivitas, baik produktivitas individu maupun produktivitas organisasi Balai KPDMJJ Bandung.

E. Kerangka Berpikir Penelitian

Dalam setiap penelitian, kerangka pikir penelitian merupakan suatu acuan tentang cara pandang atau bagaimana memandang sesuatu masalah berdasarkan sejumlah konsep. Kerangka pikir penelitian adalah sesuatu yang sebenarnya sudah lama ada dalam penelitian sosial dan merupakan hal yang amat penting, karena kerangka pikir penelitian akan sangat membantu dalam upaya membuat kesimpulan. Jika kerangka pikir

penelitian yang digunakan keliru maka kesimpulan yang akan diambil akan keliru.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional, sebab penelitian ini akan mendeskripsikan hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat melalui uji statistik. Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (independen), yakni induksi (X_1) dan kemampuan profesional dosen (X_2); serta satu variabel terikat (dependen), yaitu produktivitas kerja dosen (Y). Berdasarkan hal tersebut, maka berikut adalah kerangka pemikiran yang menunjukkan hubungan antar variabel-variabel penelitian.



Gambar 1.1
Kerangka Berpikir Penelitian

Keterangan:

- Induksi (X_1) adalah variabel bebas 1
- Kemampuan Profesional (X_2) adalah variabel bebas 2
- Produktivitas Kerja (Y) adalah variabel terikat
- \longrightarrow adalah garis hubungan/korelasional
- r adalah korelasi
- R adalah korelasi ganda atau hubungan antara X_1 , X_2 dengan Y

F. Asumsi dan Hipotesis Penelitian

1. Asumsi

Arikunto (2001 : 60-61) mengemukakan bahwa asumsi-asumsi atau anggapan dasar penelitian dipandang sebagai landasan teori atau titik tolak pemikiran yang digunakan dalam suatu penelitian, yang mana kebenarannya diterima oleh peneliti. Selanjutnya dikemukakan bahwa, peneliti dipandang perlu merumuskan asumsi-asumsi penelitian dengan maksud:

- a. Agar terdapat landasan berpijak yang kokoh bagi masalah yang sedang diteliti.
- b. Untuk mempertegas variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian
- c. Berguna untuk kepentingan menentukan dan merumuskan hipotesis.

Dalam merumuskan asumsi-asumsi penelitian ini ditempuh melalui telaah berbagai konsep dan teori yang berkaitan dengan variabel induksi, kemampuan profesional dosen dan produktivitas kerja dosen.

Dalam kaitannya dengan kepentingan penelitian ini, maka dapat dirumuskan asumsi-asumsi sebagai berikut:

- a. Produktivitas adalah perbandingan rasio output dengan input untuk mengetahui penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien (Pandji Anoraga, 1998 : 84). Sedangkan indikator-indikator yang dipakai dalam penelitian ini meliputi: (1) lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan, (2) bermotivasi tinggi, (3) mempunyai orientasi

pekerjaan positif, (4) dewasa, (5) dapat bergaul dengan efektif (Dale Timpe, 2000 : 110-112).

- b. Induksi merupakan suatu upaya yang dilakukan secara sistematis oleh organisasi dalam membantu personil agar dapat dengan mudah dan efektif dalam melaksanakan tugasnya, agar mereka dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam bekerja dan dalam posisi yang memuaskan (Castetter, 1996 : 182). Tujuan dari program induksi sebagaimana dikemukakan oleh Castetter (1996 : 188) adalah: *"Develop loyal, effective and productive workers"*.
- c. Kemampuan profesional dosen adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai dosen profesional. Kemampuan profesional meliputi aspek kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkan beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya (Surya, 2003 : 138). Semakin baik kemampuan profesional dosen maka semakin baik pula kemampuan yang akan dimilikinya. Hal ini dikarenakan dosen tersebut akan mampu melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran dengan baik, mampu merencanakan dan mengevaluasi proses belajar mengajar serta mampu menggunakan hasil evaluasi untuk meningkatkan kualitas mengajarnya, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Artinya suatu pernyataan yang bersifat hipotesis belum tentu benar. Oleh karena itu, pernyataan tersebut masih harus dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian sampai benar-benar terbukti secara sah dan meyakinkan.

Sehubungan dengan hal ini, Arikunto (2001 : 62) berpendapat bahwa hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan asumsi-asumsi penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- a Terdapat hubungan yang positif antara induksi dengan produktivitas kerja dosen Balai Kerjasama Pendidikan Diploma dan Magister Jalan Jembatan Bandung.
- b Terdapat hubungan yang positif antara kemampuan profesional dengan produktivitas kerja dosen Balai Kerjasama Pendidikan Diploma dan Magister Jalan Jembatan Bandung.
- c Terdapat hubungan yang positif antara induksi dan kemampuan profesional secara bersama-sama dengan produktivitas kerja dosen Balai Kerjasama Pendidikan Diploma dan Magister Jalan Jembatan Bandung.

Rumusan hipotesis nol dan hipotesis alternatif penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. $H_0 : r_{x_1.y} = 0$: tidak terdapat hubungan yang positif antara induksi dengan produktivitas kerja dosen Balai Kerjasama Pendidikan Diploma dan Magister Jalan Jembatan Bandung.
- $H_1 : r_{x_1.y} > 0$: terdapat hubungan yang positif antara induksi dengan produktivitas kerja dosen Balai Kerjasama Pendidikan Diploma dan Magister Jalan Jembatan Bandung.
- b. $H_0 : r_{x_2.y} = 0$: tidak terdapat hubungan yang positif antara kemampuan profesional dengan produktivitas kerja dosen Balai Kerjasama Pendidikan Diploma dan Magister Jalan Jembatan Bandung.
- $H_1 : r_{x_2.y} > 0$: terdapat hubungan yang positif antara kemampuan profesional dengan produktivitas kerja dosen Balai Kerjasama Pendidikan Diploma dan Magister Jalan Jembatan Bandung.
- c. $H_0 : R_{x_1.x_2.y} = 0$: tidak terdapat hubungan yang positif antara induksi dan kemampuan profesional secara bersama-sama dengan produktivitas kerja dosen Balai Kerjasama Pendidikan Diploma dan Magister Jalan Jembatan Bandung.
- $H_1 : R_{x_1.x_2.y} > 0$: terdapat hubungan yang positif antara induksi dan kemampuan profesional secara bersama-sama dengan produktivitas kerja dosen Balai Kerjasama Pendidikan Diploma dan Magister Jalan Jembatan Bandung.

G. 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, identifikasi dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka berpikir

penelitian, asumsi dan hipotesis penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORITIS PENELITIAN

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 metode 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 dan implikasi dari hasil penelitian serta rekomendasi atau saran-saran mengenai hal-hal yang perlu diperhatikan dan ditetapkan oleh organisasi berdasarkan hasil penelitian.

