

<b>PENELITIAN</b>
-------------------

## **ANALISIS KUALITAS DOSEN DAN PERKEMBANGAN (STUDI KASUS PADA POLTEKKES KEMENKES KALTIM)**

**Novi Pasiriani<sup>1)</sup>, Saraka<sup>2)</sup>,**

<sup>1.)</sup>Jurusan Kebidanan Poltekkes Kemenkes Kaltim

<sup>2.)</sup>FKIP Universitas Mulawarman Samarinda

**Abstract.** *The purposes in the research is to analyze how management of increasing quality of lecturer. The method in the research is descriptive method. This method allows the researcher to describe the data systematically and accurately based on phenomenon. Data were collected whit interviewing, participant, observation and documentation. The result this research are 1)in the midwifery program because of independent of region, challenge and demand in the future and the asking from working field 2)there were two aspects in the planning of new lecture demand. There were quality and quantity 3)there were two steps of formal education and non formal education in the increasing of quality of lecturer in the holding of education 4)there were internal and external factors that influence the management of increasing the quality of lecturer.*

**Keywords:** *Quality, Lecturer, Management*

**Abstrak.** Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana manajemen peningkatan kualitas dosen di Jurusan Kebidanan Samarinda. Metode yang digunakan adalah kualitatif yaitu memperian makna atau gambaran secara sistematis, factual dan akurat mengenai data berdasarkan fenomena yang diamati. Teknik pengumpulan data dan analisis responden penelitian dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah 1)Pengembangan Jurusan Kebidanan yaitu dengan adanya otonomisasi, tantangan dan tuntutan masa depan dan permintaan dari dunia kerja dan permintaan lahan, 2)Perencanaan kebutuhan dosen baru terdapat dua aspek yaitu kualitas dan kuantitas, 3)Peningkatan kualitas dosen memiliki 2 jenjang pendidikan yaitu formal dan informal, 4)Dalam manajemen peningkatan kualitas dosen terdapat faktor internal dan eksternal

**Kata Kunci:** Kualitas, dosen dan manajemen.

### **PENDAHULUAN**

Dalam pendekatan manajemen pendidikan terpadu salah satu instrumen penting yang menjadi perhatian dalam proses manajerial adalah mahasiswa dan dosen, karena dalam kegiatan pendidikan kedua unsur tersebut sangat menentukan ketercapaian tujuan pendidikan yang diharapkan bersama. Kelambanan dalam mengembangkan instrumen tersebut akan berimplikasi pada lambatnya dinamika perkembangan pendidikannya, sebaliknya kemampuan dalam mengembangkan instrumen dan dibarengi dengan profesionalitas menejerialnya akan berimplikasi pada dinamika dan prestasi bagi lembaga bersangkutan. Kedudukan dan peran

dosen adalah berusaha mengantarkan mahasiswa pada empat target lulusan di atas melalui keseluruhan tugas dan tanggung jawabnya sebagai dosen sebagai pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi (Pendidikan dan pengajaran, Penelitian dan Pengabdian terhadap masyarakat) hal ini juga sejalan dengan Tujuan Program Pendidikan Politeknik Kesehatan Kemenkes Kaltim yaitu menghasilkan tenaga kesehatan yang profesional dan mampu bersaing melalui kepemimpinan yang akuntabel, tenaga pengajar yang berkompeten dan menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Sebab itu dosen harus memiliki berbagai kompetensi antara lain kompetensi di bidangnya dan kompetensi sebagai pendidik, pembimbing dan atau pengajar, di samping itu juga perlu memiliki integritas moral dan keilmuan yang tinggi yang pada akhirnya mempunyai imbas terhadap lulusan (*out comes*) yang dapat dipertanggungjawabkan hasilnya kepada masyarakat di lingkungan akademik maupun non akademik.

Pencapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada mahasiswa dan dosen. Ukuran keberhasilan mahasiswa terletak pada seberapa jauh dapat menginternalisasikan pengetahuan, nilai, sikap dan ketrampilan (*skill*) yang ada di sekitarnya. Keberhasilan dosen sebagai subjek mengajar selain ditentukan oleh kualitas individualnya, juga sangat dipengaruhi jumlah dosen, yang ukurannya diadaptasikan dengan jumlah mahasiswa. Dalam melihat kualitas dosen, ukuran yang dipakai adalah ijazah pendidikan terakhir, kualifikasi jabatan akademik dan pengalaman pengajar, pengalaman *research* dan praktek pengabdian masyarakat (Sanusi Uwes, 1999: 1).

#### **METODE PENELITIAN**

Sesuai dengan fokus permasalahan penelitian ini yang dimaksudkan untuk memahami alasan (*reason*) pengembangan Poltekkes Kemenkes Kaltim dalam bentuk pembukaan jurusan / program dan memahami pengembangan profesionalitas dosen kaitannya dengan pembukaan jurusan/program studi di atas, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dipilih adalah karena sifat data yang dikumpulkannya bercorak kualitatif, bukan kuantitatif yang menggunakan alat-alat pengukur yang bersifat kuantitatif. Hal lain adalah karena latar penelitian kualitatif itu

sendiri yang memiliki karakteristik; (1) naturalistik, (2) kerja lapangan, (3) instrumen utamanya adalah manusia, dan (4) sifatnya diskriptif (Muh Nazir. 1988:66). Sampel dalam penelitian ini akan berkembang dengan sendirinya sesuai dari masukan dari responden atau narasumber seperti Direktur, Pudir I, II dan III (*Snowball Sampling*).

Sesuai dengan sifat dan karakteristik penelitian kualitatif, maka studi ini menghasilkan data kualitatif yang merekonstruksikan ucapan, dan tingkah laku orang atau subyek studi. Seperti dikatakan Bogdan dan Taylor (1992: 21-22) penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan tehnik pengamatan berpartisipansi (*participant observation*) dan melakukan dialog-dialog yang tak terstruktur (*unstructured interviewing*), namun tetap terarah sesuai dengan permasalahan studi.

#### **HASIL PENELITIAN**

Pembukaan program studi DIV Bidan Pendidik didasarkan pada otonomisasi yang diberikan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kesehatan (Pusdiklatnakes) Kementerian Kesehatan kepada Poltekkes Kemenkes Kaltim sebagai Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Kesehatan RI sehingga terbuka peluang dalam mengembangkan jurusan dan program studi baru, dimana pengembangan keilmuan kesehatan dapat sejalan dengan tantangan dan tuntutan masa depan, selain itu adanya permintaan dan kebutuhan dari institusi pelayanan kesehatan yang mengharapkan peningkatan dan sumber daya manusia yang berkualitas, bekerja sesuai dengan kompetensinya.

Poltekkes Kemenkes Kaltim merupakan unit pelaksana teknis pada Kementerian Kesehatan RI dimana Institusi pendidikan ini di pimpin oleh seorang Direktur dan dibantu oleh Pudir I, II, III tenaga dosen di bawah Badan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPSDMK), yang secara profesional bertanggung jawab kepada Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kesehatan (Pusdiklatnakes) sehingga dilihat dari kuantitatif perencanaan pengadaan dosen lebih banyak ditentukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPSDMK) Kementerian Kesehatan RI berdasarkan yang tentunya didasari oleh pengajuan dari Poltekkes Kemenkes Kaltim untuk Jurusan Kebidanan Samarinda. Bahwa keinginan untuk terus menambah tenaga dosen di Jurusan Kebidanan selalu ada, hanya saja terkendala dengan kebijakan BPSDMK terdapat ketidaksesuaian antara permintaan kebutuhan dosen dengan formasi yang diberikan sehubungan dengan minimnya pendanaan dari BPSDMK sedangkan pertimbangan dari aspek kualitatif dilakukan melalui proses seleksi berdasarkan IPK dan ujian lisan serta tertulis dimana hasil seleksi tertinggillah yang akan di angkat sebagai CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil)

## PEMBAHASAN

Pembukaan program tersebut muncul karena masih banyaknya peminatan pendidikan D-III kebidanan sedangkan tenaga pengajarnya masih sedikit. Untuk di Jurusan Kebidanan Samarinda sendiri dari total 518 mahasiswa hanya terdapat 30 dosen, sehingga pemikiran tersebut diharapkan mampu mendorong bagi pengembangan jurusan yang lebih

luas. Pada peraturan Ditjen Dikti, Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 menjelaskan tentang Penyelenggaraan Perguruan Tinggi, dasar ini dijadikan pedoman Poltekkes untuk mengembangkan program studi dan didukung dengan Permendikti Nomor 2300/E3/2014 tentang Nomenklatur Prodi.

Dilihat dari pentingnya tenaga dosen yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan anak didiknya, maka pendidikan ini juga ditujukan untuk tenaga dosen yang masih berpendidikan terakhir D-III Kebidanan untuk itu di bukanya di Poltekkes Kemenkes Kaltim menjadikan peluang emas bagi dosen di jurusan kebidanan untuk dapat mengikuti pendidikan di institusinya sendiri melalui ijin belajar, artinya mereka bisa bekerja sekaligus kuliah. Hal ini juga didukung dengan adanya Permendikti Nomor 49 Tahun 2014 Program Studi dan menjelaskan standar Dosen dan tenaga kependidikan Selain itu mengingat mahasiswa terbanyak di jurusan kebidanan juga antusias masyarakat untuk menyekolahkan anak-anaknya di jurusan kebidanan yang sangat tinggi maka perlu adanya pengembangan program studi yang dapat menghasilkan tenaga pendidik kebidanan yang berkualitas sehingga dapat menghasilkan lulusan bidan yang profesional. Didasarkan pada alasan tersebut di atas, maka pengembangan yang dilakukan dalam program studi baru merupakan pilihan tepat sebagai upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat di bidang pendidikan kesehatan dan akan berdampak positif bagi dunia kerja yang dapat melayani masalah kesehatan pada umumnya dan masalah kebidanan pada khususnya dengan optimal.

Dengan proyeksi tersebut, Jurusan Kebidanan Samarinda diharapkan mampu menjadi program studi unggulan di Poltekkes Kemenkes Kaltim, mengingat program ini adalah satu-satunya yang ada di Propinsi Kalimantan Timur. Hanya saja pembukaan program studi tersebut tidak dibarengi dengan penambahan personil dibagian pengajaran apalagi banyak kelas program khusus di daerah-daerah seperti di Bulungan, Kutim, Penajam Paser Utara, Paser Tanah Grogot dan Samarinda sehingga seringkali materi yang diajarkan diberikan oleh dosen diluar Poltekkes Kemenkes Kaltim, begitu juga pengajar di DIV Bidan Pendidik.

### **KESIMPULAN**

Untuk mencapai keinginan di atas, maka kegiatan yang dapat dilakukan dalam rangka peningkatan kualitas dan pengembangan tenaga edukatif, ialah : (1) memberikan kesempatan studi lanjut ke jenjang yang lebih tinggi bagi tenaga edukatif meningkatkan kualitas ilmu dan profesi ; (2) memberikan kesempatan staff edukatif untuk berperan dan dalam kegiatan akademik yang relevan seperti : seminar, simposium, lokakarya, diskusi, pelatihan, dsb ; (3) meningkatkan pelaksanaan kegiatan fungsional tenaga edukatif melalui penyelenggaraan program pelatihan (4) mengadakan pembinaan tenaga edukatif yang berminat mengikuti program S2 di luar negeri melalui persiapan program TOEFL ; dan (5) menjalin kerjasama dengan universitas luar negeri yang relevan dan memungkinkan bagi pengembangan tenaga edukatif.

Dalam rangka menghasilkan lulusan yang berkualitas, Poltekkes Kemenkes Kaltim dituntut untuk mempunyai dosen yang bukan hanya cukup akan tetapi yang

lebih penting adalah kualitas dosennya oleh sebab itu dalam perencanaan pengadaan dosen baru harus melihat kualifikasi ijazah sesuaikah dengan kompetensi yang nantinya akan disam-paikan dalam proses pembelajaran. Persoalannya di Jurusan Kebidanan Samarinda selain masih ada dosen yang memiliki latar belakang keperawatan juga masih kurangnya tenaga mengingat dosen kebidanan hanya sekitar 30 dosen sehingga dibutuhkan tenaga dosen yang lebih banyak lagi padahal formasi seringkali tidak banyak diberikan oleh BPSDMK.. Hal ini tentu saja mempengaruhi peningkatan kualitas dosen dimana butuh dana yang lebih untuk menyekolahkan mereka ke pendidikan yang sesuai.

Persoalan pokok pada peningkatan kualitas dosen dalam pelaksanaan pendidikan dan pengajaran sendiri tidak kalah repotnya dimana penyebabnya ada dari faktor internal dan eksternal dosen. Faktor internal berasal dari kondisi internal dosen bersangkutan, sampai seberapa jauh keinginan untuk mengembangkan profesionalitas dirinya. Berdasarkan pada data-data yang telah disebutkan sebelumnya, bahwa penampilan dosen di Jurusan Kebidanan Samarinda sangat bervariasi, ada yang etos kerja dan belajarnya tinggi, memiliki perhatian yang tinggi terhadap profesinya, selalu berupaya mengembangkan keilmuannya, sebaliknya ada yang hanya mengejar formalitas belaka, "bebas kewajiban", dan tidak mempunyai perhatian yang tinggi terhadap profesi dan pengembangan disiplin keilmuannya. Sementara itu faktor eksternal dipengaruhi oleh adanya stimulasi, rangsangan, dorongan dan motivasi serta kondisi lingkungannya. Stimulasi dan dorongan selalu dilakukan oleh

Direktur maupun ketua jurusan dalam usaha mengembangkan kualitas diri stafnya, baik dengan cara studi lanjut, mengikuti pelatihan atau dengan cara menggiatkan kegiatan-kegiatan ilmiah melalui forum-forum yang sudah ada. Adapun kondisi lingkungan, pada garis besarnya terdapat dua macam lingkungan, yakni lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Baik lingkungan fisik maupun non fisik, kedua-duanya dikembangkan di Jurusan Kebidanan Balikpapan, supaya sejalan dan memenuhi kebutuhan dosen. Pengembangan lingkungan fisik di Poltekkes Kemenkes Kaltim adalah dengan pengembangan fasilitas pendidikan (bangunan, kelas, laboratorium, perpustakaan, dan sebagainya), hal tersebut pada gilirannya akan sangat membantu meningkatkan cara dan gaya (*method and style*) proses belajar mengajar. Namun demikian pengembangan fisik pendidikan akan menjadi beban dosen dalam proses belajar mengajar (PBM) bila tidak dipersiapkan pengembangan budaya dosennya. Hal inilah yang menuntut adanya berbagai pengembangan lingkungan non fisik baik yang berbentuk lingkungan gagasan/informasi atau lingkungan sosial, khususnya iklim akademik yang mendorong pengembangan intelektual dan afektional.

Berkaitan dengan kehidupan budaya dosen, mereka terbagi pada: *pertama*, budaya disiplin ilmu; dan *kedua*, pada bentuk kegiatan pendidikan dan pengajaran. Keterikatan pada bidang keilmuannya, merupakan implikasi logis adanya kebebasan akademik, yang bagi dosen sendiri merupakan tugas untuk mengkaji, membahas, mengutarakan kesimpulan-kesimpulan bidang ilmu, antar sesama staf dosen sepanjang metode-

metodenya tidak bertentangan dengan etika profesional.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adimidjaya, T.K 2003, ***Optimalisasi Peran Fungsi Tenaga Dosen di Politeknik Kesehatan Jakarta***, Jakarta
- Amstrong, M, 2003, ***Strategic Human Resource Management A Guide To Action***, Jakarta : PT. Buana Ilmu Populer
- Depkes, 2003, ***Pedoman Organisasi dan Tatalaksana Politeknik Kesehatan***, BPPSDMK, Jakarta
- Dessler, G, 1997, ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia***, Jilid I, Jakarta : Prehalindo
- Genoveva & Elizabeth, V.M, 2004, ***Menyusun Sistem Penilaian Kinerja Dosen Yang Mendukung Tri Darma Perguruan Tinggi***. (Internet) Tersedia dalam: <<http://www.Depdiknas.co.id>> (Diakses 20 Nopember 2009)
- Hasibuan, S,P, 1990, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan***, Jakarta : CV. Mas Agung
- Keputusan Menteri Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial Republik Indonesia Nomor 298/Menkes-Kesos/SK/IV/2001. 2001 ***Organisasi Tata Kerja Poltekkes Penyelenggaraan Pendidikan Tenaga Kesehatan***, Jakarta : Depkes RI
- Keputusan Menteri Kesehatan RI No. HK.03.2.4.1.444.1. 2004. ***Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Kesehatan Depkes RI***. Jakarta : Depkes RI
- Kurniawan, K , 2005, ***Mengapa Publikasi Kita Rendah***, (Internet) Tersedia

- dalam [http://www.Pikiran\\_Rakyat.Com](http://www.Pikiran_Rakyat.Com) (Diakses 25 Nopember 2009)
- Miarso, Yusuf Hadi, 1994, **Pembinaan Profesional Dosen dan Sarana Pendukung**, Makalah Pembahasan Teknis Direktorat Pembinaan Sarana Akademis Dosen UPN, Jakarta
- Miles, Mathew, and Huberman, A.Michael, 1992, **Analisis Data Kualitatif**, Jakarta, terjemahan Tjetjep Rohensi, UI-Press
- Mulyana, Dedy, 2001, **Metodologi Penelitian Kualitatif**, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Moleong, Lexy, J, 2005, **Metodologi Penelitian Kualitatif**, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Panitia PPS Akademi Keperawatan Samarinda. 2001. **Buku Panduan Akademi Keperawatan Samarinda Tahun Akademik 2001/2002**. Samarinda : Akper Depkes
- Panitia PPS SPK Depkes Samarinda. 1995. **Buku Panduan PPS Bagi Siswa Baru**. Samarinda : SPK Depkes Samarinda
- Poltekkes Samarinda. 2002. **Buku Panduan Kerja Pegawai Politeknik Kesehatan Samarinda (untuk lingkungan sendiri)**. Samarinda : Poltekkes
- Poltekkes Samarinda. 2002. **Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi)**. Samarinda : Poltekkes
- Poltekkes Samarinda. 2004. **Profil Poltekkes Samarinda**. Samarinda : Poltekkes
- Poltekkes Samarinda. 2004. **Rencana Stretegis Pengembangan Poltekkes Samarinda 2004-2008**. Samarinda : Poltekkes
- Purwoko, B, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. (Internet) Tersedia dalam: <<http://www.bpurwoko>, staff.ugm.ac.id> (Diakses 20 Desember 2009)
- Pusdiknakes Depkes RI. 1996. **Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan Diploma III Kesehatan**. Jakarta : Pusdiknakes
- Pusdiknakes Depkes RI. 1999. **Kurikulum Diploma III Kebidanan**. Jakarta : Pusdiknakes
- Pusdiknakes Depkes RI. 2002. **Pedoman Penyelenggaraan Politeknik Kesehatan**. Jakarta : Pusdiknakes
- Stewart, D.M, 1993, **Seri Pedoman Manajemen; Keterampilan Manajemen**, Jakarta : P.T. Alex Media Komputindo
- Sutikno, Sobry, M, 2005, **Pendidikan Sekarang dan Masa Depan**, Mataram : MTP Press
- Thoha, M, 1999, **Perilaku Organisasi**, Bandung : CV. Rajawali
- Usman, Husaini, 2006, **Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan**, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Usman, M, 2005, **Menjadi Guru Profesional**, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Uwes, S, 1999, **Manajemen Pengembangan Mutu Dosen**, Jakarta : CV. Mas Agung