

UPAYA PENINGKATAN KINERJA DOSEN BERDASAR ANALISIS BEBAN KERJA DOSEN (BKD) DI POLTEKES KEMENKES SURABAYA

Bambang Giatno Rahardjo, Eny Sayuningsih, Jahja
Jurusan Gizi – Poltekkes Kemenkes Surabaya

ABSTRACT

Quality Improvement polytechnic graduates among others influenced by the performance of lecturers. Through BKD (Beban Kinerja Dosen) is expected to improve the quality of lecturers. Since 2010 BKD has been implemented in Poltekkes throughout Indonesia with the goal of improving the performance of the Ministry of Health polytechnic lecturers and the results have not been evaluated. This study aimed to identify efforts to improve the performance of lecturers based on analysis Lecturer Workload. The benefits of this research is to produce recommendations lecturer at improving performance Workload analysis Lecturer (BKD).

This study was conducted in 7 Department of the Ministry of Health Surabaya polytechnic. Of the population is 615 lecturers. Sample obtained by random sampling Cluster method, a large of sample 68 respondents. Statistic test using SPSS Linear Regression.

The research resulted (1) Individuals who are the most influential factor is the experience while the most uninfluential is the family support. (2) The organization of the most influential factor is the job description, while the most uninfluential is the organizational structure. (3) The most influential factor is the psychology of motivation, while the most uninfluential is the personality. (4) There is a linear relationship between the three factors (individual, organizational, and psychology) to the performance of lecturer (BKD).

Keyword : *Beban Kinerja Dosen (BKD), Individuals, Organization, Phsycology*

PENDAHULUAN

Dalam rangka upaya peningkatan mutu SDM Kesehatan, maka Kementerian Kesehatan telah mencanangkan berbagai program untuk meningkatkan mutu lulusan program pendidikan tenaga kesehatan. Pada Tahun 2010 di seluruh Indonesia jumlah Institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan adalah 1.069 institusi dan hanya 32.8 % yang terakreditasi. Keadaan ini menggambarkan rendahnya mutu lulusan. Mutu lulusan antara lain dipengaruhi kinerja dosen. Untuk itu sejak tahun 2010 telah dilaksanakan upaya-upaya peningkatan mutu lulusan antara lain dengan menetapkan kebijakan Beban Kerja Dosen (BKD).

Kinerja dosen diukur dengan instrument pencapaian kinerja BKD. Dalam rangka meningkatkan kinerja dosen dilaksanakan kebijaksanaan Beban Kerja Dosen (BKD). BKD telah dilaksanakan di Poltekkes seluruh Indonesia dengan tujuan meningkatkan kinerja dosen Poltekkes Kemenkes. Kerja Dosen (BKD) di Poltekkes seluruh Indonesia, termasuk Poltekkes Kemenkes Surabaya.

Sejak dilaksanakannya kebijaksanaan BKD, belum pernah diketahui apakah telah terjadi peningkatan kinerja. Dari penelitian sejenis yang dilaksanakan oleh Ani dkk tahun 2006 menunjukkan bahwa kinerja dosen ternyata tdk dipengaruhi oleh status jabatan fungsional dosen .

Sejauh ini , belum ada penelitian ttg hubungan BKD dan peningkatan kinerja. Hal ini penting untuk diteliti, apakah BKD akan bernasib sama dengan kebijakan status jabatan fungsional dosen, yaitu tidak ada

peningkatan kinerja dosen sehingga tidak terjadi peningkatan kinerja pendidikan

Hasil penelitian ini akan menghasilkan jawaban atas pertanyaan tersebut. Politeknik Kesehatan Kemenkes Surabaya merupakan institusi pendidikan dibawah Kementerian Kesehatan yang mempunyai tugas meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pendidikan kesehatan dengan berbagai disiplin ilmu meliputi kebidanan, keperawatan, kesehatan lingkungan, teknik elektromedik, analisis kesehatan, kesehatan gigi dan ilmu gizi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti peningkatan kinerja sebagai hasil dari BKD di semua Jurusan Poltekkes Kemenkes Surabaya.

Pemilihan lokasi penelitian adalah di Poltekkes Kemenkes Surabaya , dengan pertimbangan 1) Dosen di Jurusan-jurusan tersebut telah melaksanakan BKD 2) Populasi penelitian mempunyai homogenitas yang tinggi dan menyebar secara geografis. 3) Kemudahan akses.

Tujuan penelitian ini adalah mendapatkan formulasi Upaya-upaya peningkatan kinerja dosen berdasarkan analisa Beban Kerja Dosen (BKD) di Poltekkes Kemenkes Surabaya.

Tujuan Umum adalah mengidentifikasi upaya peningkatan kinerja dosen berdasarkan analisis Beban Kerja Dosen Tujuan khusus yaitu, menganalisis factor yang paling berpengaruh dan paling tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen berdasarkan Beban Kerja Dosen (BKD). Menganalisis factor individu, organisasi dan psikologi terhadap kinerja dosen berdasarkan analisis Beban Kerja

Dosen (BKD). Menguji hubungan faktor faktor berpengaruh terhadap kinerja dosen berdasar analisis Beban Kerja Dosen (BKD).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain cross sectional yaitu pengamatan yang dilakukan sekaligus pada satu waktu. Penelitian ini dilaksanakan dilaksanakan pada 7 Jurusan di 5 kota lokasi Poltekkes Kemenkes Surabaya : di Surabaya, Bangkalan, Sidoarjo , Magetan dan Tuban. Penelitian ini akan dilaksanakan selama 10 bulan mulai bulan Januari 2015 sampai dengan bulan Oktober 2015.

Populasi adalah seluruh dosen di Poltekkes Kemenkes Surabaya berjumlah 215 orang

Sample diperoleh dengan Claster Random Sampling yaitu sampel diambil secara proporsional sesuai jumlah dosen di 7 Jurusan pada Poltekkes Kemenkes Surabaya. Besar sample adalah 68 orang

Variable bebas adalah variable yang nilainya menentukan variable lain. Variable bebas dalam penelitian ini adalah variable individu, variable organisasi dan variable psikologi Dosen Poltekkes Kemenkes Surabaya.

Variable tergantung adalah variable yang nilainya ditentukan oleh variable lain. Dalam penelitian ini

variable tergantung adalah pencapaian kineja dosen Poltekkes Kemenkes Surabaya.

Data variabel individu, organisasi, dan psikologi diperoleh dari Kuestioner. Sedangkan Data Sekunder dari Laporan BKD Poltekkes Kremenkes Surabaya Semester Genap 2013/2014 dan Semester Ganjil 2014/2015. Data yang telah diperoleh diperiksa terlebih dahulu agar informasi yang didapatkan sesuai dengan tujuan penelitian. Skoring atas data hasil kuersioner menjadi 5 kelompok dengan kriteria : score 1 bila nilai 0-20, score 2 bila nilai 21-40, score 3 bila nilai 41-60, score 4 bila nilai 61-80 dan score 5 bila nilai 81-100. Dilakukan analisis terhadap factor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Hasilnya diuji dengan Uji Statistik Regresi Linier Berganda untuk mengetahui hubungan antar variable dengan kinerja Beban Kerja Dosen (BKD).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilaksanakan terhadap dosen di Prodi Keperawatan, Prodi Kebidanan, Prodi Kesehatan Lingkungan, Prodi Analis Kesehatan, Prodi Keperawatan Gigi, Prodi Teknologi Medis dan Prodi Gizi di Surabaya, Sidoarjo, Tuban, Bangkalan dan Magetan.

Tabel 1. Karakteristik Dosen Responden Poltekkes Kemenkes Surabaya tahun 2015

No	Pendidikan	Jenis Kelamin		Usia (tahun)					Status pernikahan		Jml total
		L	P	<25	25-35	36-45	46-55	>56	Blm menikah	Nikah	
1	S1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	S2	20	45	0	0	19	32	17	1	64	65 (95.6%)
3	S3	2	1	0	0	0	3	0	0	3	3 (4.6%)
	Jumlah	22	46	0	0	19	35	17	1	67	

Tabel 1 menunjukkan bahwa Karakteristik dosen Poltekkes Kemenkes Surabaya adalah sebagai berikut : Hampir semua dosen di Poltekkes Kemenkes Surabaya berpendidikan Strata2 (S-2) dan tidak ada dosen yang berpendidikan Strata 1 (S-1), terdapat tiga responden yang berpendidikan Strata 3 (S-3). Semua responden yang berpendidikan Strata3 (S3) berusia cukup muda yaitu antara 46-55 tahun. Jenis kelamin responden sebagian besar adalah Wanita

dan hanya sebagian kecil responden adalah dosen Pria.

Usia dosen memperlihatkan bahwa sebagian besar responden berusia 46-55 tahun dan hanya sebagian kecil responden berusia lanjut antara 56-65 tahun. Tidak terdapat terdapat responden usia sangat muda kurang dari 35 Tahun. Sebagian besar responden menikah dan mempunyai anak dan hanya satu responden belum menikah.

Faktor Individu

Tabel 2 . Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Individu terhadap Dosen di Lingkungan Poltekkes Kemenkes Surabaya tahun 2015.

No.	Variabel Individu	Kategori						Total	
		Tidak berpengaruh		Kurang Berpengaruh		Berpengaruh			
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1.	Kemampuan individu	5	7,4	18	26,5	45	66,2	68	100
2.	Ketrampilan mental dan fisik	0	0	26	38,2	42	61,8	68	100
3.	Dukungan Keluarga	0	0	32	47,1	36	52,9	68	100
4.	Latar Belakang Keluarga	9	13,2	39	57,4	20	29,4	68	100
5.	Pengalaman	0	0	25	36,8	43	63,2	68	100
Rata-rata		-	4,1	-	41,2	-	54,7		100

Tabel 2 menunjukkan bahwa kemampuan individu adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja dosen. Sedangkan latar belakang keluarga adalah faktor yang paling kurang berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Sedangkan Pengalaman, Ketrampilan mental dan fisik serta Dukungan Keluarga merupakan faktor yang kurang berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Faktor Organisasi

Tabel.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Organisasi terhadap Dosen di Lingkungan Poltekkes Kemenkes Surabaya tahun 2015.

No.	Variabel Organisasi	Kategori						Total	
		Tidak berpengaruh		Kurang Berpengaruh		Berpengaruh			
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%
1	Sumberdaya di Institusi	1	1,5	27	39,7	40	58,8	68	100
2	Kepemimpinan	1	1,5	29	42,6	38	55,9	68	100
3	Sintem Imbalan	7	10,3	39	57,4	22	32,4	68	100
4	Struktur Organisasi	2	2,9	31	45,6	35	51,5	68	100
5	Job description	0	0	33	48,5	35	51,5	68	100
Rata – rata		-	3,24	-	46,76	-	50,00	-	100

Tabel 3 menunjukkan bahwa Sumberdaya institusi adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja dosen. Sistem Imbalan adalah faktor yang paling kurang berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Sedangkan Kepemimpinan Organisasi, Struktur Organisasi dan Job description Organisasi adalah faktor yang kurang berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Faktor Psikologi

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Psikologi terhadap Dosen di Lingkungan Poltekkes Kemenkes Surabaya tahun 2015.

No.	Variabel Psikologi	Kategori						Total	
		Tidak berpengaruh		Kurang Berpengaruh		Berpengaruh			
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1	Persepsi terhadap tugas	3	4,4	42	61,8	23	33,8	68	100
2	Sikap	0	0	30	44,1	38	55,9	68	100
3	Kepribadian	1	1,5	2,7	39,7	40	58,8	68	100
4	Perilaku	0	0	30	44,1	38	55,9	68	100
5	Motivasi	0	0	26	38,2	42	61,8	68	100
Rata –rata		-	1,28	-	45,58	-	53,24	-	100

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa Motivasi dosen adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja dosen. Persepsi terhadap tugas dosen merupakan faktor yang paling kurang berpengaruh terhadap kinerja dosen. Sikap, Kepribadian dan Perilaku dosen adalah faktor yang kurang berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Data BKD meliputi : Data Kinerja Pendidikan, Data Penelitian dan Pengembangan Ilmu, Data Pengabdian Masyarakat dan Data Penunjang Tri

Dharma Perguruan Tinggi di Poltekkes Kemenkes Surabaya pada Semester Genap Tahun 2013/2014 dan Semester Ganjil 2014/2015.

Pencapaian Kinerja

Tabel 5 Pencapaian kinerja Dosen berdasar Laporan Beban Kerja Dosen (BKD) Semester Genap 2013/2014 dan Semester Ganjil 2014/2015.

No	Kinerja dosen	Sem Genap 2013 / 2014	Sem Ganjil 2014 / 2015
1	Kinerja pendidikan	9,975	9,493
2	Kinerja penelitian dan pengembangan ilmu	0.660	0.983
3	Kinerja Pengabdian masyarakat	1.640	1.608
4	Kinerja penunjang	1.750	1.971
	Total kinerja	14.025	14.055

Dari data Kinerja Dosen terlihat bahwa : Kinerja Pendidikan sudah memenuhi standar karena sudah melampaui angka 9. Kinerja Penelitian masih kurang, karena belum mencapai angka 1. Kinerja Pengabdian Masyarakat sudah tercapai karena bila dijumlahkan dengan Kinerja Penunjang sudah melampaui angka 3.

Secara total kinerja dosen sudah optimal karena sudah mencapai 12 namun belum mencapai angka maksimum 16. Kinerja total dosen baru mencapai 87.6% dan 87.8% . Kinerja Pendidikan masih dapat ditingkatkan menjadi 12. Kinerja Penelitian masih perlu ditingkatkan menjadi 3. Kinerja Pengabdian Masyarakat juga masih dapat ditingkatkan menjadi 3.

Hasil uji statistic

A. Faktor Individu

Tabel 6 Hasil Uji Statistik (regresi linier berganda) Variabel Faktor Individu.

Variabel	Besar hubungan	Signifikansi (p)
Kemampuan individu	0,168	0,086
Ketrampilan mental dan fisik	0,123	0,159
Dukungan Keluarga	0,013	0,459
Latar Belakang Keluarga	0,054	0,331
Pengalaman	0,210	0,043

Berdasarkan hasil uji statistik terlihat variabel dengan besar hubungan terbesar adalah pengalaman sedangkan yang terkecil adalah dukungan keluarga. Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi adalah Kemampuan individu, Ketrampilan mental dan fisik, Latar Belakang Keluarga.

B. Faktor Organisasi

Tabel 7. Hasil Uji Statistik (regresi linier berganda) Variabel Faktor Organisasi.

Variabel	Besar hubungan	Signifikansi (p)
Sumberdaya di Institusi	0,049	0,345
Kepemimpinan	0,074	0,274
Sintem Imbalan	0,130	0,146
Struktur Organisasi	0,026	0,415
Job description	0,202	0,049

Berdasarkan hasil uji statistik terlihat variabel dengan besar hubungan terbesar adalah job

Hasil Uji Statistik

Tabel 9. Hasil Uji Statistik (Regresi Linier Berganda) Faktor Individu, Faktor Organisasi, Dan Faktor Psikologi.

Correlations

		BKD	fakto_ individu	faktor_ organisasi	faktor_ psikologi
Pearson Correlation	BKD	1,000	0,147	0,014	0,074
	fakto_ individu	0,147	1,000	0,126	0,633
	faktor_ organisasi	0,014	0,126	1,000	0,078
	faktor_ psikologi	0,074	0,633	0,078	1,000

description sedangkan yang terkecil adalah Struktur Organisasi. Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi adalah Sumberdaya di Institusi, Kepemimpinan, dan sistem imbalan.

C. Faktor Psikologi

Tabel 8 Hasil Uji Statistik (regresi linier berganda) Variabel Faktor Psikologi.

Variabel	Besar hubungan	Signifikansi
Persepsi terhadap tugas	0,080	0,257
Sikap	0,067	0,295
Kepribadian	0,013	0,459
Perilaku	0,087	0,241
Motivasi	0,164	0,091

Berdasarkan hasil uji statistik terlihat variabel dengan besar hubungan terbesar motivasi sedangkan yang terkecil adalah kepribadian. Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi adalah Persepsi terhadap tugas, sikap, dan perilaku.

Berdasarkan hasil uji statistik Regresi Linier Berganda dari ketiga faktor (Faktor Individu, Faktor Organisasi, Faktor Psikologi), didapatkan nilai tertinggi pada faktor individu, berikutnya adalah faktor psikologi dan faktor organisasi. Koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel faktor individu, faktor organisasi, faktor psikologi searah. Artinya, jika ketiga faktor tersebut meningkat maka nilai BKD juga meningkat

PEMBAHASAN

Faktor individu

Faktor paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen adalah Faktor Individu. Pada Faktor Individu memperlihatkan bahwa pengalaman individu adalah yang paling berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini telah sesuai dengan pendapat Gibson dan juga pendapat As'ad yang menyatakan bahwa kemampuan individu adalah faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja seseorang.

Pada penelitian ini terdapat fakta bahwa dukungan keluarga adalah yang paling tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen. Hal ini sesuai dengan pendapat Kalat yang menyatakan bahwa kecerdasan rasional tidak banyak dipengaruhi oleh dukungan keluarga. Penelitian terhadap Ketrampilan mental dan fisik menghasilkan kesimpulan bukan merupakan faktor yang berpengaruh, berbeda dengan pendapat Kalat yang justru menyatakan bahwa kecerdasan rasional yang merupakan bagian dari ketrampilan mental adalah sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini dapat disebabkan karena perbedaan persepsi atas pengertian kecerdasan rasional tersebut. Penelitian ini juga menyampaikan fakta bahwa ketrampilan individu bukan faktor paling kuat yang mempengaruhi kinerja dosen.

Faktor organisasi

Penelitian ini menghasilkan fakta bahwa pada Faktor Organisasi, yang paling berpengaruh terhadap kinerja dosen adalah job discription. Hal ini telah sesuai dengan pendapat para pakar, diantaranya adalah Hani Handoko yang menyatakan bahwa job discription adalah hal yang sangat mempengaruhi kinerja.

Yang menarik dalam penelitian ini adalah fakta bahwa sistem imbalan adalah hal yang paling tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen. Hal ini banyak berbeda dengan pendapat pakar manajemen antara lain Hani Handoko yang menyatakan bahwa sistem imbalan adalah faktor yang sangat kuat pengaruhnya terhadap kinerja dosen. Fakta bahwa dosen Poltekkes Kemenkes Surabaya tidak terpengaruh terhadap sistem imbalan adalah hal yang baik, karena ini menunjukkan tingkat kematangan seorang dosen. Tingkat kematangan seorang dosen juga terlihat dari karakteristik dosen Poltekkes Kemenkes Surabaya yang sebagian besar sudah berusia 46 tahun, serta pendidikan dosen hampir seluruhnya Strata2 (S-2). Ini sesuai dengan teori Malsow,

bahwa usia seseorang akan mempengaruhi tingkat kebutuhannya.

Penelitian ini menghasilkan fakta bahwa Kepemimpinan organisasi masih merupakan faktor yang cukup berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini sesuai dengan pendapat para pakar yang menempatkan kepemimpinan organisasi sebagai faktor dominan dalam meningkatkan kinerja.

Adanya fakta dalam penelitian ini bahwa Struktur Organisasi dan Sumberdaya institusi bukan merupakan faktor yang dominan dalam peningkatan kinerja, adalah yang berbeda dengan pendapat pakar antara lain Goleman yang menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja. Struktur organisasi dan Sumberdaya Institusi adalah lingkungan kerja yang sangat dominan terhadap kinerja dosen.

Faktor psikologi

Hasil penelitian yang menghasilkan fakta bahwa Faktor Psikologi yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen adalah motivasi. Fakta ini sudah sesuai dengan pendapat semua pakar.

Adanya fakta bahwa Faktor Psikologi yang paling tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen adalah persepsi terhadap tugas adalah hal yang berbeda dengan pendapat banyak pakar, antara lain pendapat Secapramana yang tegas menyatakan bahwa persepsi terhadap tugas adalah faktor yang sangat dominan terhadap peningkatan kinerja. Seseorang yang mempersepsikan tugas adalah sebuah beban, maka sulit diharapkan akan mencapai kinerja yang baik.

Penelitian ini juga menghasilkan fakta bahwa Kepribadian dosen merupakan faktor yang cukup kuat untuk meningkatkan kinerja dosen. Fakta ini sudah sesuai dengan pendapat hampir semua pakar manajemen.

Fakta bahwa dalam penelitian ini ternyata Sikap dan perilaku dosen bukan merupakan faktor yang dominan juga berbeda dengan pendapat sebagian pakar manajemen antara lain Handi Handoko yang menyatakan bahwa Sikap dan perilaku adalah faktor dominan yang mempengaruhi kinerja.

Kinerja dosen

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa selama periode Semester Ganjil 2013/2014 ke Semester Genap 2014/2015 maka Kinerja Total naik 0.30. dari pencapaian kinerja total 14,025 menjadi 14,055 namun kenaikan ini belum optimum karena masih dibawah 16 sehingga masih perlu untuk terus ditingkatkan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Kinerja Pendidikan turun 0.48 dari 9,975 menjadi 9,493 hal ini perlu mendapat perhatian karena tugas pokok dosen adalah pendidikan sehingga penurunan ini perlu kajian lebih mendalam. Hasil Kinerja Penelitian pada penelitian ini naik 0.32, meskipun terjadi kenaikan namun masih dibawah standar karena belum mencapai angka 1.

Bila dilihat lebih jauh maka Kinerja Pengabdian masyarakat juga turun 0.32, artinya meskipun sudah

memenuhi standar namun kinerja pengabdian masyarakat ini masih harus ditingkatkan. Yang menarik dalam penelitian ini adalah Kinerja Penunjang naik 0.17 dan ini memang memenuhi standar. Peningkatan Kinerja Penunjang ini tidak boleh sampai menurunkan Kinerja Pendidikan dan Kinerja Pengabdian Masyarakat.

Hal-hal yang diuraikan diatas sudah sesuai dengan pendapat Gibson dan Atwi cs yang menyatakan bahwa upaya peningkatan kinerja utamanya dengan peningkatan kemampuan individu.

Upaya upaya Peningkatan kemampuan individu, dalam hal ini dosen perlu disertai dengan pemberian motivasi dan peningkatan sumber daya institusi.

Peningkatan kemampuan individu dosen dengan : pelatihan, pendidikan lanjutan dsb sedangkan peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan mengirim dosen untuk mengikuti kegiatan Outbond atau ESQ . Sedangkan hal ketiga yang perlu diupayakan adalah penambahan sarana prasarana dosen.

Peningkatan kemampuan individu tanpa disertai peningkatan motivasi serta penambahan sarana prasarana hasilnya akan tidak optimal.

Dalam penelitian ini hal yang menarik adalah bahwa Faktor Latar belakang keluarga, system imbalan dan persepsi terhadap tugas adalah faktor yang amat tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Pada banyak referensi diantaranya pendapat Hani Handoko berpendapat bahwa system imbalan adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja dosen.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa system imbalan adalah faktor yang sangat tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen berdasarkan pendapat Desphande, ini terkait dengan tingkat kedewasaan dosen. Hal ini sesuai dengan Profil Dosen Poltekkes Kemenkes Surabaya dimana semua dosen berpendidikan S2 dan berusia matang yaitu usia 46 sampai 65 tahun.

Hasil Kinerja Dosen yang diukur dengan BKD meningkat pada Kinerja Penelitian dan Kinerja Penunjang, ini bisa disebabkan adanya kewajiban bagi dosen untuk sekurang-kurangnya melakukan satu Penelitian Dosen. Namun peningkatan Kinerja Penelitian ini disertai dengan Kinerja Pendidikan yang menurun.

Kedua ini juga menggambarkan bahwa Beban Kinerja Dosen belum optimal, sehingga dengan upaya-upaya peningkatan kemampuan individu dosen masih dapat ditingkatkan Kinerja Pendidikan.

Pembahasan berdasarkan uji statistik

Hasil perhitungan secara deskriptif dan hasil uji statistik dengan Regresi Linier berganda memperlihatkan hasil yang berbeda pada variabel-variabel faktor individu dan organisasi, sedangkan pada faktor psikologi menunjukkan kesamaan hasil. Selanjutnya setelah dilakukan pengelompokan berdasarkan kelompok faktor (faktor individu, organisasi, dan psikologi) yang menunjukkan nilai besar hubungan (koefisien korelasi) terbesar adalah faktor individu.

Perbedaan yang terjadi antara perhitungan secara deskriptif dan uji statistik disebabkan karena pada perhitungan deskriptif hanya memberikan gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu (dosen). Sedangkan uji statistik dengan regresi memberikan gambaran hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan hasil kinerja dosen (BKD).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja dosen adalah faktor individu yaitu pengalaman sedangkan yang kurang berpengaruh adalah dukungan keluarga.
2. Faktor organisasi yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen adalah job description, sedangkan yang paling tidak berpengaruh adalah struktur organisasi.
3. Faktor psikologi yang paling berpengaruh terhadap kinerja dosen adalah motivasi, sedangkan yang paling tidak berpengaruh adalah kepribadian.
4. Hasil uji statistik hubungan antara faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologi terhadap BKD menunjukkan bahwa hubungan antar ketiga faktor tersebut searah artinya jika ketiga faktor tersebut meningkat, maka nilai BKD juga meningkat.

Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja dosen, perlu ditingkatkan upaya-upaya peningkatan pengalaman dosen, disertai dengan peningkatan dan pemberian motivasi kepada dosen serta kejelasan job-description masing-masing dosen.
2. Peningkatan pengalaman dosen , dapat dilaksanakan antara lain dengan mengirim dosen mengikuti Pelatihan, magang di instansi terkait, dan atau pendidikan lanjutan dosen.
3. Peningkatan motivasi dosen dapat dilaksanakan antara lain dengan mengirim dosen mengikuti Outbond atau pelatihan ESQ ,dsb.
4. Kejelasan job description di masing-masing institusi sesuai struktur organisasi dapat dilaksanakan dengan reorganisasi, pembaruan, dan workshop tentang tata kelola organisasi di institusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ani Intiyanti : Hubungan Jabatan Fungsional Dosen terhadap peningkatan kinerja : 2009-2010, Jakarta, 2011
- Akademik Pedoman 2014/2015, Poltekkes Kemenkes Surabaya, 2014
- Arikunto S: Prosedur Penelitian , suatu pendekatan praktek, Penerbit Rhineka , Jakarta 2010
- Atwi Suparman : Garis Besar Program Pengajaran dan Satuan Acara Pengajaran Cetakan ke 2 Bandung, 2011

- Depkes RI : Kebijakan Pengembangan Tenaga Kesehatan Tahun 2000-2010 , Jakarta 2010
- Depkes RI :Dosen dan angka kreditnya : Jakarta 2004
- Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM, Yogyakarta, 2011
- Handoko R : Statistik Kesehatan, Penerbit Mitra Cendekia Press, Yogyakarta
- Handoko, Hani : Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2 , Jurnal Penelitian Kesehatan Poltekkes Surabaya, 2007
- Kemenkes RI : Kinerja satu Tahun Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun
- Kemenkes RI : Panduan Akademik Poltekkes Kemenkes Surabaya Jurusan Gizi Tahun
- Kemenkes RI : Pedoman Penghitungan Beban Kerja Dosen Institusi Pendidikan
- Kemenkes RI : Pedoman Penilaian Prestasi Kerja PNS, Jakarta 2012
- Kemenkes RI : Standar Pelayanan Minimal (SPM) Politehnik Kesehatan sebagai PK-Badan
- Kemenkes RI : Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan
- Kemenkes RI : Undang-undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2012 ttg Perguruan Sekret Badan PPSDM Kes : Petunjuk Tehnis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Sugiyono : Statistika untuk Penelitian, Penerbit Alfabeta tahun 2007