
**ANALISA INDEKS KINERJA PEMBELAJARAN DOSEN
PERGURUAN TINGGI SWASTA PROGRAM STUDI SISTEM
INFORMASI DI KOTA BATAM**

Yvonne Wangdra, B.Com., M.Com.

Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Teknik, Universitas Putera Batam
Batam, Kepulauan Riau

ABSTRACT

Improved ability to manage and develop the college has been very necessary, including using the principles of modern management oriented to quality, one of which is to improve the performance of lecturers as a tip of the spear. For the owners and managers of universities, the quality management system is essentially nucleated on continuous improvements to strengthen and develop the quality of graduates that can be absorbed by the agencies and organizations. Samples in this research are year 150 Information System program college students in Batam city, who are on their second semester during the 2014-2015 academic year. The method used in this research to assess faculty performance index is Scales Rating. Based on this research method, there are similar patterns found on the respondent's answers to all the problem statements, where respondents mostly agree with the statements provided.

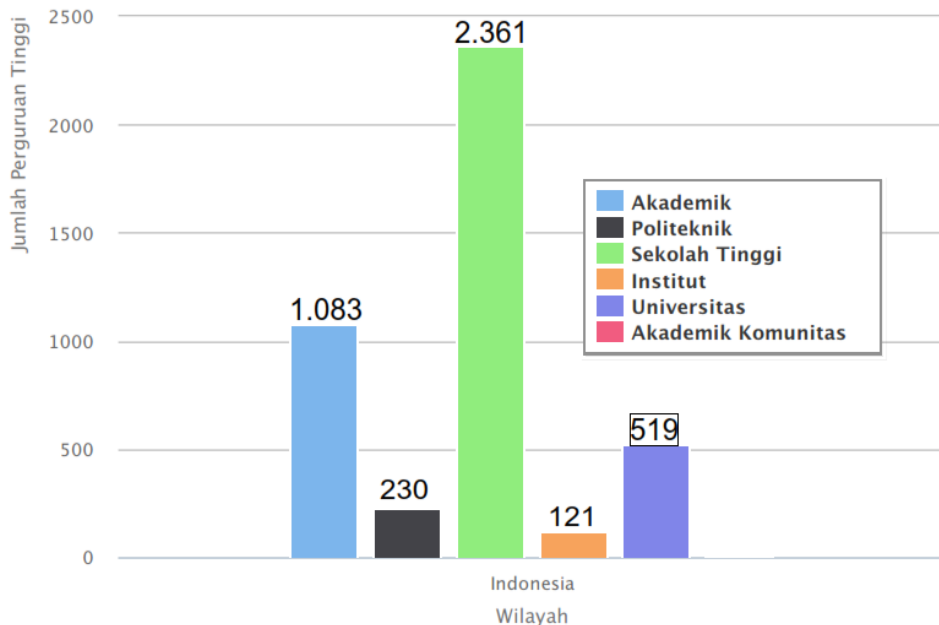
Keywords: *modern management, quality, performance of lecturers, the quality management system, agencies, industry groups.*

I. PENDAHULUAN

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Demikian pentingnya peranan pendidikan, maka dalam UUD 1945 diamanatkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak untuk mendapat pendidikan, pengajaran dan pemerintah mengusahakan untuk menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional yang pelaksanaannya diatur dalam undang-undang. Pasal 24 ayat 2 dan 3 menyatakan bahwa perguruan tinggi memiliki otonomi untuk mengelola sendiri lembaganya sebagai pusat penyelenggara pendidikan tinggi, penelitian ilmiah, dan pengabdian kepada masyarakat. Perguruan tinggi dapat memperoleh sumber dana dari masyarakat yang pengelolanya dilakukan berdasarkan prinsip akuntabilitas publik. Namun bukan berarti perguruan tinggi membisniskan kegiatan akademiknya layaknya sebuah industri. Dalam Peraturan Pemerintah nomor 66 tahun 2010 pasal 49 ayat 2a, dan 2c serta pasal 53 ayat 1 dan 2 dijelaskan pula tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan dijelaskan bahwa pengelolaan satuan pendidikan didasarkan pada prinsip nirlaba yaitu prinsip kegiatan satuan pendidikan yang

bertujuan utama tidak mencari keuntungan, sehingga seluruh sisa lebih hasil kegiatan satuan pendidikan harus digunakan untuk meningkatkan dan/atau mutu layanan satuan pendidikan, penjaminan mutu yaitu kegiatan sistematis satuan pendidikan dalam memberikan layanan pendidikan formal yang memenuhi atau melampaui standar nasional pendidikan secara berkelanjutan. Satuan pendidikan wajib memberikan layanan pendidikan kepada calon peserta didik dan peserta didik tanpa memandang latar belakang agama, ras, etnis, gender, status sosial dan kemampuan ekonomi. Satuan pendidikan wajib menjamin akses pelayanan pendidikan bagi peserta didik yang membutuhkan pendidikan khusus dan layanan khusus.

Perguruan tinggi yang merupakan salah satu instrumen pendidikan nasional diharapkan dapat menjadi pusat penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan tinggi serta pemeliharaan, pembinaan dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian sebagai suatu masyarakat ilmiah yang dapat meningkatkan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), penyelenggara pendidikan tinggi nasional yang berlaku di Indonesia dilakukan oleh pemerintah melalui Perguruan Tinggi Negeri (PTN), Perguruan Tinggi Kedinasan (PTK), Perguruan Tinggi Agama (PTA), maupun swasta melalui Perguruan Tinggi Swasta (PTS).

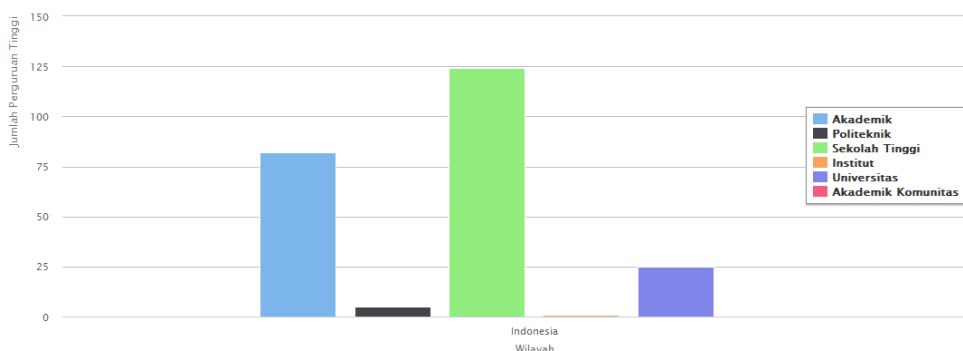


Gambar 1. Grafik Perguruan Tinggi Di Indonesia

Sumber: <http://forlap.dikti.go.id/perguruantinggi/homegraphpt>, 2015.

Berdasarkan data statistik untuk wilayah kopertis X meliputi propinsi Sumatera Barat, Riau, Jambi, Kepulauan Riau jumlah perguruan tinggi saat ini

jumlah Universitas sebanyak 25, Sekolah Tinggi 124, Akademik 82, Politeknik 5, Institute 1 (forlap dikti.2015). Dilihat dari sudut pandang calon mahasiswa, dengan semakin tumbuh dan banyaknya jumlah perguruan tinggi situasi ini memberikan keuntungan tersendiri, semakin banyaknya perguruan tinggi yang beroperasi, berarti memberikan keleluasaan bagi mahasiswa untuk menentukan pilihan sehingga pihak perguruan tinggi harus bersedia memberikan kualitas layanan akademik yang paling sesuai dengan keinginan mahasiswa.



Gambar 2. Grafik Perguruan Tinggi Di Propinsi Kepulauan Riau

Sumber: <http://forlap.dikti.go.id/perguruantinggi/homegraphpt>, 2015.

Dunia pendidikan Indonesia masih harus menghadapi berbagai tantangan yang tidak ringan. Masalah besar dunia pendidikan di perguruan tinggi tersebut adalah menyiapkan lulusan dengan kemampuan kompetensi lebih, seperti kemampuan akademik didukung oleh integritas kepribadian dan kemampuan untuk bersosialisasi dalam dunia kerja. Kebutuhan akan peningkatan kualitas sumberdaya manusia melalui pengembangan *softskill* yang meliputi peningkatan kemampuan personal (kepemimpinan, kejujuran, tanggung jawab, integritas dan visi ke depan), memposisikan tenaga pendidik sebagai investasi jangka panjang, kemampuan kerjasama dalam *team work*, dan motivasi kerja yang tinggi, mengharuskan perguruan tinggi mampu menampilkan citra positif sebagai institusi berkualitas yang peduli dengan kondisi masyarakat dan adaptif terhadap berbagai perubahan, perkembangan maupun tuntutan masyarakat.

Peningkatan kemampuan untuk mengelola dan mengembangkan perguruan tinggi sudah sangat dirasakan perlu, termasuk untuk menggunakan prinsip-prinsip manajemen modern yang berorientasi pada mutu dan kualitas. Bagi para pemilik dan pengelola Perguruan Tinggi, sistem manajemen mutu pada hakekatnya berinti pada perbaikan terus menerus untuk memperkuat dan mengembangkan mutu lulusan sehingga dapat diserap oleh kalangan instansi dan pasar tenaga kerja. Krisis ekonomi dan moneter serta pasar bebas telah menuntut untuk lebih cermat dalam menentukan wawasan kedepan yang didasarkan atas pertimbangan potensi, kendala, peluang dan ancaman yang menuntut untuk lebih efektif dan efisien dalam bertindak (Amawi, M Rosul, 2005). Kenyataan yang ada pada dewasa ini menunjukkan mutu lulusan perguruan tinggi itu tidak selalu dapat diterima dan mampu untuk bekerja sebagaimana yang diharapkan dunia kerja. Maraknya perguruan tinggi justru

berpotensi pada merosotnya mutu lulusan, mengingat standarisasi mutu lulusan tidak menjadi tujuan utama, akan tetapi hanya dilihat dari aspek kuantitas yakni bagaimana mendapatkan jumlah mahasiswa sebanyak-banyaknya. Begitupun dengan diberlakukannya otonomi kampus dimana perguruan tinggi negeri (PTN) dan swasta (PTS) memiliki kesamaan di dalam pengelolaan, sehingga ada kecenderungan untuk mencari dana yang memadai namun terkadang mengabaikan aspek mutu itu sendiri.

Perguruan tinggi sebagai wadah untuk menggodog kader-kader pemimpin bangsa, sebagai contoh untuk menjadi seorang calon ekonom memerlukan suatu cara pengelolaan yang berbeda dengan pengelolaan instansi non pendidikan, karena dalam wadah ini berkumpul orang-orang yang berilmu dan bernalar. Tanggung jawab pendidikan tidak saja beban pemerintah namun oleh seluruh lapisan masyarakat termasuk pada penyelenggara perguruan tinggi. Masalah penting yang harus diperhatikan adalah bagaimana manajemen perguruan tinggi diatur dalam suatu manajemen yang rapi, efisien dan transparan serta akuntabel, sehingga memiliki arah yang jelas yakni mutu lulusan yang baik. Peraturan-peraturan akademik dan manajemen mempunyai tata kerja membentuk suatu sistem yang harus ditaati dengan disiplin dan dedikasi semua pihak. Dengan sistem seperti ini maka ada jaminan penuh bahwa perahu akan melaju kearah yang sudah ditentukan walaupun nakhodanya berganti ditengah perjalanan. Prasarana dan sarana akademik harus diciptakan sebagai landasan berpijak, disamping landasan mutu perguruan tinggi ini terutama sangat ditentukan oleh peran tenaga-tenaga pengajar (dosen) yang berkualitas dan berbobot.

Pada kondisi ini, sebagai dosen harus mempunyai kualifikasi yang diperlukan bagi penyampaian ilmunya kepada mahasiswa. Dengan tenaga dosen yang berkompeten dan berkualitas akan memudahkan penyampaian ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga apa yang disampaikan kepada mahasiswa dapat diterima dan dikembangkan sesuai dengan kemampuan mahasiswa dengan kajian bidang ilmu yang dipilihnya. Kaitannya dengan kualifikasi ini, seorang dosen senantiasa minimal telah mendapat penyetaraan jabatan fungsional dari Departemen Pendidikan Nasional, dengan jabatan minimal Asisten Ahli(AA). Semakin tinggi jabatan fungsional dosen ini menunjukkan tingkat kualifikasi seseorang, baik dari aspek prestasi ataupun prestisenya. Disamping itu dosen juga harus mempunyai disiplin yang tinggi, juga mempunyai rasa tanggung jawab terhadap ilmu yang diberikan kepada mahasiswanya. Seorang dosen harus mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap anak didiknya agar ia tidak hanya memberikan kuliah dengan materi asal-asalan ataupun asal datang. Tanpa ada upaya untuk meningkatkan kualitas dosen yang ada sekarang, perubahan-perubahan mendasar pada kurikulum dan metode belajar mengajar akan timpang dan bisa jadi kurang efektif. Peningkatan kualitas dosen perlu dimulai dari sistem perekrutan, peningkatan kemampuan dosen, sistem penilaian terhadap kemampuan dan kinerja dosen, serta sistem peningkatan karirnya. Tentu saja upaya peningkatan kualitas dosen perlu disertai dengan peningkatan kesejahteraannya.

Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan bahwa bagaimana kondisi Indeks Kinerja Pembelajaran Dosen Perguruan Tinggi Swasta Program Studi Sistem Informasi di Kota Batam.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah ingin mengetahui dan mengukur Indeks Kinerja Pembelajaran Dosen Perguruan Tinggi Swasta Program Studi Sistem Informasi di Kota Batam.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk lebih jelasnya berikut inimerupakan pemaparan dari beberapa ahli tentang kinerja.

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000).

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002).

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut (Mathis dan Jackson 2006).

Sedangkan *performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010).

2.2. Faktor-faktor dan Karakteristi Kinerja

Dalam hal kinerja ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan dan menjalankan pekerjaannya diantaranya adalah

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999).

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan yang menjadi karakteristik seseorang mempunyai kinerja tinggi (Mangkunegara, 2002) adalah

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Dimensi Kinerja

Dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima diantaranya adalah (Robbins, 2006)

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Indikator Pembelajaran

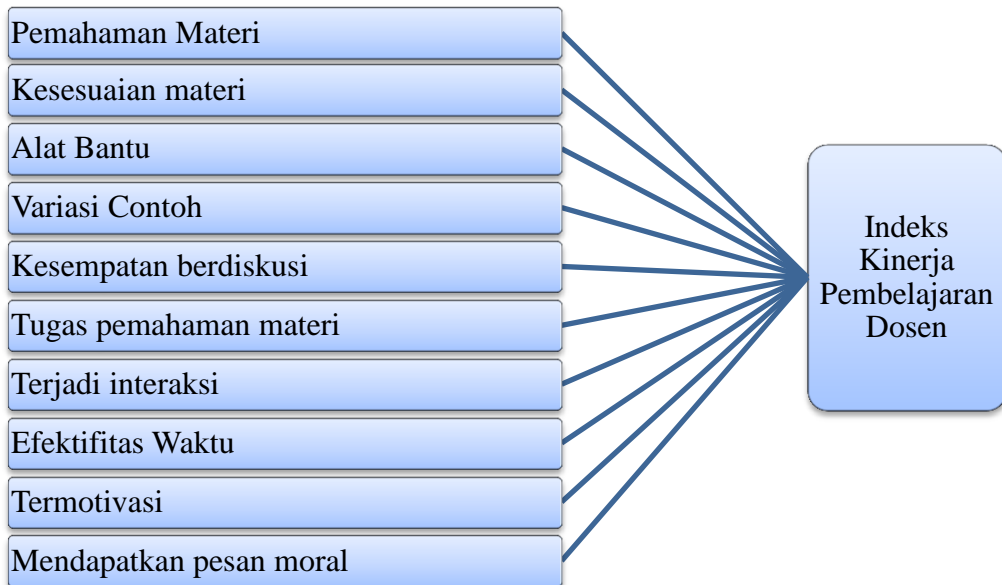
Berdasarkan dari berbagai literatur diatas, maka indikator dalam penelitian Indeks Kinerja Pembelajaran Dosen Perguruan Tinggi Swasta Program Studi Sistem Informasi di Kota Batam adalah

Tabel 1. Indikator penelitian

No	Indikator	Pernyataan
1	Pemahaman Materi	Anda memahami materi kuliah yang disampaikan
2	Kesesuaian materi	Materi yang disampaikan selama ini sesuai dengan target GBPP-SAP / SILABUS yang direncanakan
3	Alat Bantu	Dosen mendorong mahasiswa untuk menggunakan bahan /alat bantu belajar yang lain dalam proses pembelajaran seperti bahan pustaka, atau internet
4	Variasi Contoh	Anda mendapatkan contoh-contoh yang cukup bervariasi sehingga saudara dapat lebih cepat menangkap apa yang diajarkan
5	Kesempatan berdiskusi	Anda diberi kesempatan untuk bertanya dan berdiskusi selama kuliah berlangsung
6	Tugas pemahaman materi	Anda banyak mendapat tugas (paper/ proyek/test/quiz) untuk meningkatkan pemahaman atas materi yang disampaikan
7	Terjadi interaksi	Selama belajar mata kuliah ini, Anda merasakan terciptanya interaksi yang mendukung terjadinya proses pembelajaran
8	Efektifitas Waktu	Waktu pelaksanaan perkuliahan telah digunakan secara efektif dalam proses pembelajaran
9	Termotivasi	Selama mengikuti mata kuliah ini, anda termotivasi untuk belajar lebih giat
10	Mendapatkan pesan moral	Dosen memberikan pesan-pesan moral, etika dan disiplin selama proses belajar

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Kerangka Penelitian

III. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Mondy dan Noe (2005), dimana ada tujuh metode penilaian kinerja, yaitu:

1. *Rating Scales*

Menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala untuk mengukur faktor-faktor kinerja (*performance factor*). Misalnya dalam mengukur tingkat inisiatif dan tanggung jawab pegawai. Skala yang digunakan adalah 1 sampai 5, yaitu 1 adalah yang terburuk dan 5 adalah yang terbaik. Jika tingkat inisiatif dan tanggung jawab pegawai tersebut biasa saja, maka ia diberi nilai 3 atau 4 dan begitu seterusnya untuk menilai faktor-faktor kinerja lainnya.

2. *Critical Incidents*

Evaluator mencatat mengenai apa saja perilaku atau pencapaian terbaik dan terburuk (*extremely good or bad behaviour*) pegawai. Dalam metode ini, penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakan-tindakan atau perilaku kerja yang sangat positif (*high favorable*) dan perilaku kerja yang sangat negatif (*high unfavorable*) selama periode penilaian.

3. *Essay*

Evaluator menulis deskripsi mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan, kinerjanya pada masa lalu, potensinya dan memberikan saran-saran untuk pengembangan pekerja tersebut. Metode ini cenderung lebih memusatkan perhatian pada perilaku ekstrim dalam tugas-tugas karyawan daripada

pekerjaan atau kinerja rutin yang mereka lakukan dari hari ke hari. Penilaian seperti ini sangat tergantung kepada kemampuan menulis seorang penilai.

4. *Work standard*

Metode ini membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan. Standar mencerminkan keluaran normal dari seorang pekerja yang berprestasi rata-rata, yang bekerja pada kecepatan atau kondisi normal. Agar standar ini dianggap objektif, para pekerja harus memahami secara jelas bagaimana standar yang ditetapkan.

5. *Ranking*

Penilai menempatkan seluruh pekerja dalam satu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan kinerja secara keseluruhan. Contohnya, pekerja terbaik dalam satu bagian diberi peringkat paling tinggi dan pekerja yang paling buruk prestasinya diletakkan di peringkat paling bawah. Kesulitan terjadi bila pekerja menunjukkan prestasi yang hampir sama atau sebanding.

6. *Forced distribution*

Penilai harus “memasukkan” individu dari kelompok kerja ke dalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal. Contoh para pekerja yang termasuk ke dalam 10 persen terbaik ditempatkan ke dalam kategori tertinggi, 20 persen terbaik sesudahnya ke dalam kategori berikutnya, 40 persen berikutnya ke dalam kategori menengah, 20 persen sesudahnya ke dalam kategori berikutnya, dan 10 persen sisanya ke dalam kategori terendah. Bila sebuah departemen memiliki pekerja yang semuanya berprestasi istimewa, atasan “dipaksa” untuk memutuskan siapa yang harus dimasukkan ke dalam kategori yang lebih rendah.

7. *Behaviourally Anchored Rating Scales (BARS)*

Evaluators menilai pegawai berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya. Misalnya penilaian pelayanan pelanggan. Bila pegawai bagian pelayanan pelanggan tidak menerima tip dari pelanggan, ia diberi skala 4 yang berarti kinerja lumayan. Bila pegawai itu membantu pelanggan yang kesulitan atau kebingungan, ia diberi skala 7 yang berarti kinerjanya memuaskan, dan seterusnya. Metode ini mendeskripsikan perilaku yang diharapkan sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan.

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah *Rating Scales*

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa dan mahasiswi Perguruan Tinggi Swasta Program Studi Sistem Informasi di Kota Batam pada semester genap tahun akademik 2014-2015 sebanyak 1267 mahasiswa.

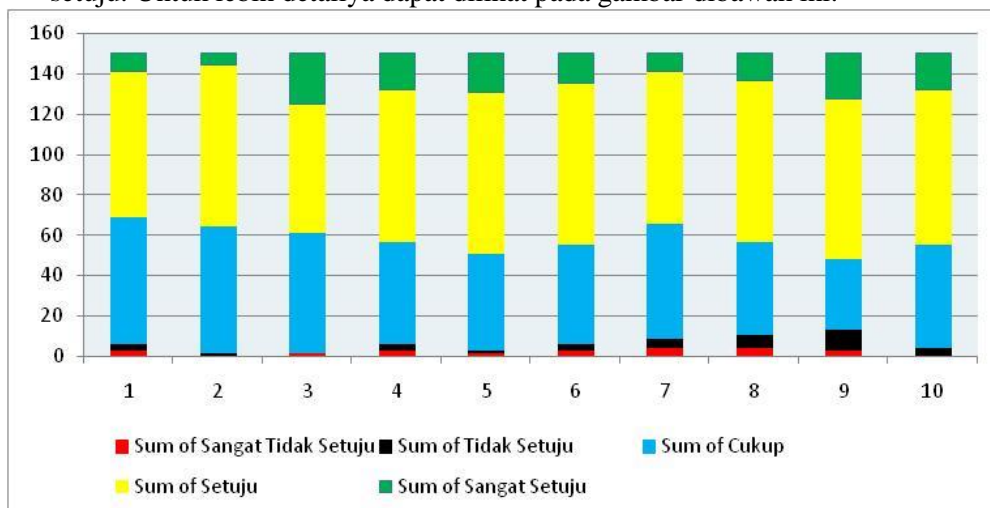
Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel kuota. Adapun besaran kuota yang peneliti tetapkan sebanyak 150 responden.

IV. HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil sebaran responden yang telah dilakukan maka didapatkan data sebagai berikut

1. Jumlah responden yang menjawab pernyataan anda memahami materi kuliah yang disampaikan yaitu 72 responden menjawab setuju, 62 cukup, 9 sangat setuju sisanya 3 responden masing-masing menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
2. Jumlah responden yang menjawab pernyataan materi yang disampaikan selama ini sesuai dengan target GBPP-SAP atau SILABUS yang direncanakan yaitu 63 responden menjawab setuju, 60 cukup, 26 sangat setuju sisanya 2 responden menjawab sangat tidak setuju.
3. Jumlah responden yang menjawab pernyataan dosen mendorong mahasiswa untuk menggunakan bahan atau alat bantu belajar yang lain dalam proses pembelajaran seperti bahan pustaka, atau internet yaitu 80 responden menjawab setuju, 63 cukup, 6 sangat setuju sisanya 2 responden menjawab tidak setuju.
4. Jumlah responden yang menjawab pernyataan anda mendapatkan contoh-contoh yang cukup bervariasi sehingga saudara dapat lebih cepat menangkap apa yang diajarkan yaitu 75 responden menjawab setuju, 51 cukup, 18 sangat setuju sisanya 3 responden masing-masing menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.
5. Jumlah responden yang menjawab pernyataan anda diberi kesempatan untuk bertanya dan berdiskusi selama kuliah berlangsung yaitu 80 responden menjawab setuju, 48 cukup, 20 sangat setuju sisanya 2 responden masing-masing menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju
6. Jumlah responden yang menjawab pernyataan anda banyak mendapat tugas (paper/ proyek/test/quiz) untuk meningkatkan pemahaman atas materi yang disampaikan yaitu 80 responden menjawab setuju, 50 cukup, 15 sangat setuju sisanya 3 responden masing-masing menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju
7. Jumlah responden yang menjawab pernyataan selama belajar mata kuliah ini, Anda merasakan terciptanya interaksi yang mendukung terjadinya proses pembelajaran yaitu 75 responden menjawab setuju, 57 cukup, 9 sangat setuju sisanya 5 responden masing-masing menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju
8. Jumlah responden yang menjawab pernyataan waktu pelaksanaan perkuliahan telah digunakan secara efektif dalam proses pembelajaran yaitu 80 responden menjawab setuju, 47 cukup, 14 sangat setuju sisanya 6 tidak setuju dan 5 responden menjawab sangat tidak setuju
9. Jumlah responden yang menjawab pernyataan selama mengikuti mata kuliah ini, anda termotivasi untuk belajar lebih giat yaitu 80 responden menjawab setuju, 35 cukup, 23 sangat setuju sisanya 11 tidak setuju dan 3 responden menjawab sangat tidak setuju
10. Jumlah responden yang menjawab pernyataan dosen memberikan pesan-pesan moral, etika dan disiplin selama proses belajar yaitu 77 responden menjawab

setuju, 51 cukup, 18 sangat setuju sisanya dan 5 responden menjawab tidak setuju. Untuk lebih detailnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 4. Indikator kinerja pembelajaran dosen

Dapat diidentifikasi pula persentase responden yang menjawab setuju terhadap semua indikator dalam penelitian ini (Pemahaman Materi; Kesesuaian Materi; Alat Bantu; Variasi Contoh; Kesempatan Berdiskusi; Tugas Pemahaman Materi; Terjadi Interaksi; Efektifitas Waktu; Termotivasi; Mendapatkan Pesan Moral) berkisar antara 48% sampai dengan 53 persen menjawab setuju, responden yang menjawab cukup berkisar antara 23 % sampai dengan 42 %, responden yang menjawab sangat setuju berkisar antara 4% sampai dengan 17 %, responden yang menjawab tidak setuju berkisar antara 1% sampai dengan 7 % kecuali pada indikator alat bantu responden menjawab 0%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berkisar antara 0 % sampai dengan 3%. Untuk lebih detailnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Persentase indeks kinerja pembelajaran dosen

No	Indikator	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup	Setuju	Sangat Setuju
1	Pemahaman Materi	2,0%	2,0%	42,0%	48,0%	6,0%
2	Kesesuaian Materi	0,0%	1,0%	42,0%	53,0%	4,0%
3	Alat Bantu	1,0%	0,0%	40,0%	42,0%	17,0%
4	Variasi Contoh	2,0%	2,0%	34,0%	50,0%	12,0%
5	Kesempatan Berdiskusi	1,0%	1,0%	32,0%	53,0%	13,0%
6	Tugas Pemahaman Materi	2,0%	2,0%	33,0%	53,0%	10,0%
7	Terjadi Interaksi	3,0%	3,0%	38,0%	50,0%	6,0%
8	Efektifitas Waktu	3,0%	4,0%	31,0%	53,0%	9,0%
9	Termotivasi	2,0%	7,0%	23,0%	53,0%	15,0%
10	Mendapatkan Pesan Moral	0,0%	3,0%	34,0%	51,0%	12,0%

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa indeks kinerja dosen dalam melakukan pembelajaran dikelas responden memiliki kecenderungan pola yang sama dalam menjawab semua item pernyataan, jumlah reponden yang menjawab paling banyak yaitu setuju, diikuti jawaban cukup, sangat setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Saran

Penelitian ini dapat dikembangkan dan digunakan dalam rumpun ilmu yang lainnya dengan mencakup responden yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Mischael, 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Luthans, F. 2005. Organizational Behavior. New York: McGraw-hill.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy dan Noe. 2005. Human Resource Management. PT Bumi Aksara, jakarta.
- Nurlaila, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia I. Penerbit LepKhair.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P., 2006. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 1996. Perilaku Organisasi Jilid II, Alih Bahasa HadayanaPujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo.