

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam sistem pendidikan tinggi di Indonesia. Peran, tugas, dan tanggung-jawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Kualitas sumber daya manusia yang dimaksud adalah meliputi kualitas keimanan/takwa, akhlak mulia, penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab.

Untuk menjalankan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis itu, tentu diperlukan sosok dosen yang kompeten dan profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana diamanatkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Bahwa "Dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat" Sementara itu istilah profesional dinyatakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu

atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.(Badan PPSDM Nakes, 2014).

Dosen adalah tenaga pendidik yang mempunyai peran sebagai penentu keberhasilan tujuan perguruan tinggi selain tenaga kependidikan lainnya, karena dosen yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan lulusan sesuai seperti yang diharapkan. Untuk itu kinerja dosen harus selalu dikembangkan dan ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu dilakukan dengan berbagai cara, antara lain (1) memberikan peluang untuk berkembang dalam karir secara *profesional*, (2) memastikan adanya kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan melanjutkan pendidikan ke strata yang lebih tinggi, (3) memberikan perhatian, penghargaan dan insentif, (4) menjamin adanya peluang untuk mengembangkan gaya kepemimpinan pembelajaran yang baik, dan (5) adanya jaminan sosial yang baik (Poltekkes Surakarta, 2011).

Poltekkes Surakarta merupakan institusi kedinasan dibawah Kementerian Kesehatan dengan Ijin operasional Poltekkes Surakarta berdasarkan SK Menteri Kesehatan RI mulai tahun 2001. Dengan adanya UU SISDIKNAS maka Poltekkes Surakarta berdasar Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 335/E/O/2012 tentang alih bina, penyelenggaraan program pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan kepada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI. Program alih binamendorong

penyelenggaraan program pendidikan di Poltekkes Surakarta wajib mengikuti regulasi peraturan pada Kemendiknas. Konsekwensinya Poltekkes Surakarta harus memenuhi kriteria sistem penjaminan mutu internal serta harus siap menyelenggarakan penilaian akreditasi melalui BAN PT. Selanjutnya, dalam rangka membangun sistem dan mengembangkan seluruh kinerja Poltekkes dalam penjaminan mutu, pada tahun 2012 Poltekkes Surakarta berhasil memperoleh sertifikat ISO 9001:2008.

Poltekkes Surakarta mempunyai delapan jurusan yang meliputi Jurusan Perawatan, Jurusan Kebidanan, Jurusan Fisioterapi, Jurusan Okupasi Terapi, Jurusan Ortotik Prostetik, Jurusan Terapi Wicara, Jurusan Akupuntur dan Jurusan Jamu. Proses pembelajaran dilaksanakan di tiga kampus yaitu (1) Kampus I berkedudukan di Direktorat Jl. Letjen Sutoyo, Mojosongo Surakarta, (2) Kampus II berkedudukan di Jl. Kapt Adisumarmo Tohudan, Colomadu, Karanganyar, (3) Kampus III di desa Danguran Klaten.

Gambaran SDM Dosen pada Poltekkes Surakarta. Jumlah total 143 orang, dosen sudah sertifikasi = 72 orang (50,35 %), dosen dalam proses sertifikasi 12 orang (8,39%), dan dosen belum sertifikasi 59 orang (41,25%). (Data kepegawaian, 2014, Poltekkes Surakarta). Usia Dosen antara usia 24 tahun – 65 tahun dengan tingkat kompetensi, pengalaman mengajar, kualifikasi pendidikan, kemampuan komunikasi, dan dukungan sosial yang bervariasi. Dari jumlah dosen tersebut di atas, 103 orang diantaranya adalah dosen-dosen senior yang berpengalaman mengajar lebih 20 tahun. (72 orang sudah mendapatkan sertifikasi dosen dan 31

orang belum) sedangkan sisanya 40 orang adalah dosen muda dengan pengalaman mengajar kurang dari 10 tahun.

Sistem penerimaan staf dosen Poltekkes Surakarta pada 5-10 tahun terakhir direkrut dari lulusan terbaik, lulus Test Potensi Akademik dan lulus psikotest. Tugas dosen muda ini dimulai dengan menjadi asisten dosen, magang di RS tempat praktik dan kemudian diusulkan menjadi PNS. Selanjutnya pada tahun-tahun terakhir ini, dengan adanya Penerimaan PNS Secara Nasional alokasi kebutuhan dosen diisi oleh lulusan yang lolos Tes CPNS sehingga Poltekkes tidak dapat memilih kandidat dosen yang memenuhi (kriteria lulus TPA dan lulus test psikologi) dan menerima hasil tes CPNS apa adanya. Setelah mengikuti pendidikan perkerti kepada dosen muda ini langsung diberikan tugas mengajar di kelas.

Keberadaan dosen muda ini di Poltekkes Surakarta sangat dibutuhkan peran dan fungsinya dalam mengembangkan pembelajaran terutama pada prodi-prodi baru yang spesifik di Poltekkes Surakarta bahkan langka di Indonesia. Dengan adanya UU SISDIKNAS maka Poltekkes Surakarta perlu memaksimalkan upaya-upaya agar dapat memenuhi kebutuhan dosen professional. Kebutuhan mendesak akan tenaga dosen muda pada jurusan2 baru (Ortotik Prostetik, Terapi Wicara, Akupuntur dan Jamu) mengkondisikan dosen muda setelah magang langsung mengajar di kelas. Pengalaman mengajar yang belum cukup memadai, adanya dosen muda lulusan Pendidikan di Luar

Negeri, dan adanya Pendidikan perkerti ternyata masih menyisakan hambatan bagi dosen muda dalam berproses menjadi dosen profesional.

Sangat mendesak untuk melakukan upaya peningkatan kualitas kinerja dosen, peningkatan kompetensi profesional termasuk kinerja dosen dalam pembelajaran serta mengejar berbagai kekurangan untuk memenuhi kualifikasi dan sertifikasi dosen. Disisi lain dalam kenyataannya kematangan kepribadian dosen muda dalam masa perkembangan (usia 23-27 tahun) mempengaruhi kinerja dosen dalam pembelajaran terutama dalam menjalin komunikasi dan interaksi dengan mahasiswa.

Dampak dari semua permasalahan tersebut diatas, timbul asumsi akan adanya kesenjangan sosial dimana antara dosen yang sudah sertifikasi dan dosen yang belum bersertifikat. Rata-rata dosen mempunyai beban kewajiban mengajar mulai dari yang sama. Sedangkan dosen muda dibebani tugas-tugas tambahan / administrasi yang lain, sehingga mengganggu tugasnya dalam proses pembelajaran, sementara haknya untuk sertifikasi belum ada. Akibatnya muncul berbagai kesenjangan dalam dukungan sosial seperti penghargaan, pengakuan, gaji , besarnya tunjangan dan fasilitas yang lain.

Mengingat adanya berbagai kenyataan di atas, dan dalam upaya mengejar regulasi ini, terdapat berbagai kendala yang dialami oleh Poltekkes Surakarta, antara lain (1) beban kinerja dosen selain berperan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi, juga dibebani pekerjaan administrasi yang dapat mengurangi konsentrasi dan kesiapan dosen dalam mempersiapkan proses

pembelajaran, (2) SDM dosen pada jurusan baru masih lemah baik dalam kuantitas maupun kualitas, dan (3) staf pengajar muda belum mendapatkan NIDN karena kualifikasi pendidikan yang belum sesuai, (4) belum semua dosen mendapat dukungan sosial seperti dukungan penghargaan sertifikasi dosen karena belum memenuhi kriteria administrasi.

B. Identifikasi Masalah

1. Kinerja dosen dalam pembelajaran

Menurut Nawawi (2012: 15) kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga terlihat prestasi pekerjaannya dalam menggapai tujuan. Sementara menurut Subroto (2011: 15) menyatakan bahwa kinerja dalam pembelajaran adalah kesanggupan atau kecakapan dosen dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara dosen dan mahasiswa yang mencakup segi afektif, kognitif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu pengetahuan berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran secara efektif dan efisien.

Nurdin dan Usman (2012: 92) menyatakan bahwa Aspek-aspek yang termasuk pada kompetensi *professional* yang ditampilkan oleh dosen dalam pembelajaran adalah (1) menggunakan metode, alat, dan bahan pembelajaran, (2) mendorong serta mengoptimalkan keterlibatan

mahasiswa dalam proses pembelajaran, (3) melaksanakan penilaian hasil pembelajaran.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen merupakan kesanggupan atau kecakapan dosen dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara dosen dan mahasiswa yang mencakup aspek afektif, kognitif dan psikomotorik, sebagai upaya mempelajari sesuatu ilmu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi. Kinerja dosen merupakan kompetensi professional yang ditampilkan oleh dosen dalam proses pembelajaran meliputi kemampuan (1) persiapan dalam menggunakan metode, alat, dan bahan pembelajaran, (2) mendorong serta mengoptimalkan keterlibatan mahasiswa dalam pembelajaran, (3) melaksanakan penilaian/evaluasi hasil pembelajaran.

2. Kemampuan komunikasi

Salah satu definisi, yang mengacu pada proses komunikasi, adalah bahwa "Komunikasi adalah suatu proses sadar atau tidak sadar, disengaja atau tidak disengaja di mana perasaan dan ide-ide diekspresikan baik secara verbal maupun non verbal." Jenis komunikasi pada manusia terjadi pada tiga tingkatan yaitu komunikasi intrapersonal, komunikasi interpersonal dan komunikasi publik (Patrichi, 2013:342).

Komunikasi intrapersonal berarti berkomunikasi dengan diri sendiri, komunikasi ini contohnya saat membuat suatu keputusan, proses memahami, mendengarkan dengan seksama dan menjelaskan konsep.

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi dengan pihak lain untuk membentuk sebuah hubungan seperti saling tatap muka, interview dan group diskusi kecil. Hubungan antara kedua jenis komunikasi tersebut adalah saling mempengaruhi. Apabila seseorang berhasil melakukan komunikasi dengan diri sendiri, hal ini akan meningkatkan suksesnya saat berkomunikasi dengan orang lain.

Raka Joni menyatakan bahwa ketrampilan berkomunikasi guru /dosen dalam kegiatan pembelajaran mencakup empat kemampuan pokok, yaitu (1) kemampuan dosen dalam mengembangkan sikap positif dalam kegiatan pembelajaran, (2) kemampuan dosen untuk bersikap luwes dan terbuka dalam kegiatan pembelajaran, (3) kemampuan dosen untuk tampil secara bergairah dan bersungguh-sungguh dalam kegiatan pembelajaran, (4) kemampuan dosen untuk mengelola interaksi dalam kegiatan pembelajaran.

Dari pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa Kemampuan komunikasi dosen merupakan komunikasi interpersonal dosen dengan mahasiswa dalam proses pembelajaran dan mencakup empat kemampuan pokok, yaitu (1) kemampuan dosen dalam mengembangkan sikap positif dalam kegiatan pembelajaran, (2) kemampuan dosen untuk bersikap luwes dan terbuka dalam kegiatan pembelajaran, (3) kemampuan dosen untuk tampil secara bergairah dan bersungguh-sungguh dalam kegiatan pembelajaran, (4) kemampuan dosen untuk mengelola interaksi

dalam kegiatan pembelajaran., yang meliputi kemampuan (1) persiapan dalam menggunakan metode, alat, dan bahan pembelajaran, (2) mendorong serta mengoptimalkan keterlibatan mahasiswa dalam proses pembelajaran, (3) melaksanakan evaluasi/penilaian hasil pembelajaran.

3. Dukungan sosial

Menurut Cobb dalam Suhita (2009:36) dukungan sosial adalah pemberian informasi baik secara verbal maupun non verbal, pemberian bantuan tingkah laku atau materi yang didapat dari hubungan sosial yang akrab. Keberadaan dukungan sosial membuat individu merasa diperhatikan, bernilai dan dicintai, sehingga dapat menguntungkan bagi kesejahteraan individu yang menerima. Sesuai dengan pendapat Sarason (2010) dalam Kuntjoro (www.e-psikologi.com) mengatakan bahwa dukungan sosial adalah keberadaan, kesediaan, kepedulian dari orang-orang yang dapat diandalkan, menghargai dan menyayangi kita.

Rook dalam Smet (2011:134) menyebutkan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu fungsi dari ikatan sosial, dan ikatan-ikatan sosial tersebut menggambarkan tingkat kualitas umum dari hubungan interpersonal. Hal senada diungkap oleh Gottlieb dalam Smet (2011:135) yang menyatakan bahwa dukungan sosial terdiri dari informasi atau nasehat verbal dan non verbal, bantuan yang nyata atau tindakan yang diberikan oleh orang lain atau didapat karena hubungan mereka dengan lingkungan dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi dirinya.

Sarafino (2011:97) mengatakan bahwa dukungan sosial adalah kenyamanan, perhatian, penghargaan atau bantuan yang diperoleh individu dari orang lain, dimana orang lain disini dapat diartikan sebagai individu perorangan atau kelompok. Hal tersebut menunjukkan bahwa segala sesuatu yang ada di lingkungan menjadi dukungan sosial atau tidak, tergantung pada sejauh mana individu merasakan hal tersebut sebagai dukungan sosial.

Dukungan sosial didefinisikan oleh House dalam Smet (2011:136) sebagai transaksi interpersonal yang melibatkan satu atau lebih aspek-aspek yang terdiri dari informasi, perhatian emosional, penilaian dan bantuan instrumental. Tersedianya dukungan sosial akan membuat individu merasa dicintai, diperhatikan, dihargai dan menjadi bagian dalam kelompok.

Menurut Effendi dan Tjahjono (2009:218) dukungan sosial merupakan transaksi interpersonal yang ditujukan dengan memberi bantuan kepada individu lain dan bantuan itu diperoleh dari orang yang bermakna bagi individu yang bersangkutan. Dukungan sosial berperan penting dalam memelihara keadaan psikologis individu yang mengalami tekanan, sehingga menimbulkan pengaruh positif yang dapat mengurangi hambatan psikologis. Selain itu dukungan sosial dapat dijadikan sebagai pelindung untuk melawan perubahan peristiwa kehidupan yang berpotensi penuh dengan stress Dukungan sosial dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis

karena adanya perhatian dan pengertian, akan menimbulkan perasaan memiliki, meningkatkan harga diri, kejelasan identitas diri serta memiliki perasaan positif mengenai diri sendiri.

Beberapa ahli antara lain Sarafino, Ritter, Cutrona, termasuk Hause (Suhita, 2009: 16) berpendapat sama dan senada bahwa ada empat jenis, aspek, faktor pendukung dari dukungan sosial yaitu (1) dukungan emosional, (2) dukungan penghargaan, (3) dukungan insrumental dan (4) dukungan informasi dan dilengkapi dengan (5) integritas sosial.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu fungsi dari ikatan sosial, dan ikatan-ikatan sosial tersebut menggambarkan tingkat kualitas umum dari hubungan interpersonal yang akrab, membuat individu merasa diperhatikan, bernilai dan dicintai, sehingga dapat menguntungkan bagi kesejahteraan psikologis individu yang menerima. Selanjutnya indikator dalam dukungan sosial yang diajukan ada lima, yaitu (1) dukungan emosional, (2) dukungan penghargaan, (3) dukungan insrumental (4) dukungan informasi dan (5) integritas sosial.

C. Pembatasan masalah

Dalam penelitian ini masalah dibatasi pada kontribusi dua variabel (X1 dan X2) terhadap variabel Y. Variabel Y adalah kinerja dosen dalam pembelajaran di Poltekkes Kemenkes Surakarta. Kinerja dosen merupakan kompetensi *professional* yang ditampilkan oleh dosen dalam pembelajaran meliputi kemampuan (1) persiapan dalam menggunakan metode, alat, dan

bahan pembelajaran, (2) mendorong serta mengoptimalkan keterlibatan mahasiswa dalam proses pembelajaran, (3) melaksanakan penilaian hasil pembelajaran. Indikator yang akan dikembangkan dalam meneliti kinerja dosen adalah meliputi kemampuan (1) persiapan dalam menggunakan metode, alat, dan bahan pembelajaran, (2) mendorong serta mengoptimalkan keterlibatan mahasiswa dalam proses pembelajaran, (3) melaksanakan penilaian hasil pembelajaran

Variabel X1 adalah kemampuan komunikasi dosen terutama komunikasi interpersonal dosen dengan mahasiswa dalam proses pembelajaran, meliputi (1) kemampuan dosen dalam mengembangkan sikap positif dalam kegiatan pembelajaran, (2) kemampuan dosen untuk bersikap luwes dan terbuka dalam kegiatan pembelajaran, (3) kemampuan dosen untuk tampil secara bergairah dan bersungguh-sungguh dalam kegiatan pembelajaran, (4) kemampuan dosen untuk mengelola interaksi dalam kegiatan pembelajaran. Indikator efektifitas komunikasi interpersonal ini meliputi (1) keterbukaan (*openness*), (2) empati (*empathy*), (3) sikap mendukung (*supportivness*), (4) sikap positif (*positiveness*), (5) kesetaraan (*equality*).

Variabel X2 adalah dukungan sosial yang merupakan transaksi interpersonal yang didapat dari hubungan sosial dosen dengan lingkungannya. Tersedianya dukungan sosial akan membuat individu merasa dicintai, diperhatikan, dan dihargai. Indikator dukungan sosial dalam penelitian ini agar

lebih fokus meliputi keberadaan, kesediaan, kenyamanan, kepedulian dan pemberian dukungan sosial yaitu (1) dukungan emosional, (2) dukungan penghargaan, (3) dukungan insrumental dan (4) dukungan informasi dan (5) integritas sosial.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Adakah kontribusi kemampuan komunikasi dan dukungan sosial baik secara *simultan* maupun secara parsial terhadap kinerja dosen dalam pembelajaran di Poltekkes Surakarta ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji kontribusi kemampuan komunikasi dan dukungan sosial baik secara *simultan* maupun secara parsial terhadap kinerja dosen dalam pembelajaran di Poltekkes Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis bagi Poltekkes Surakarta.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi upaya pengembangan ilmu yang relevan dengan masalah penelitian ini. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat dan memperkaya

khasanah teori-teori yang telah dikemukakan tentang kemampuan komunikasi, dukungan sosial dan kinerja Dosen dalam pembelajaran. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya pengembangan ilmu manajemen kepemimpinan pendidikan di Indonesia, khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia Dosen (SDM).

2. Manfaat Praktis.

Hasil penelitian ini secara umum dapat digunakan sebagai:

- a. Sebagai salah satu alternatif pijakan dalam mendorong serta mengoptimalkan kinerja Dosen.
- b. Sebagai upaya mengevaluasi kemampuan komunikasi dosen yang selanjutnya diharapkan agar dosen mampu menggali strategi efektif dan kreatifitas dalam berkomunikasi dengan *civitas academica* khususnya mahasiswa.
- c. Sebagai acuan dalam upaya mengoptimalkan kinerja dosen dalam pembelajaran.
- d. Sebagai evaluasi diri bagi lembaga pendidikan, pimpinan dalam upaya mengambil kebijakan untuk meningkatkan dukungan sosial dan penghargaan pada dosen di Poltekkes Surakarta.