

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara, observasi dan studi dokumentasi terhadap manajemen sumber daya manusia di Politeknik Kesehatan Medan belum optimal. Hal ini dapat dibuktikan melalui:

1. Perencanaan Dosen

Perencanaan dosen yang ada masih untuk jangka pendek (sampai tahun 2010) untuk tingkat direktorat dalam bentuk kebutuhan dosen pada beberapa jurusan. Kebutuhan ini didasarkan pada rasio dosen dan mahasiswa. Direktorat telah mengadakan komunikasi dengan jurusan untuk keperluan perekrutan dosen melalui telepon. Untuk tingkat jurusan, perencanaan dosen belum tersedia dengan baik, bahkan tidak tersedia dokumen tentang perencanaan dosen. Belum ada rapat dosen untuk membahas kebutuhan dosen. Secara umum jumlah dosen sudah mencukupi, dimana perbandingan dosen dengan mahasiswa 1:10 tetapi untuk beberapa jurusan masih terdapat kekurangan dosen yaitu Prodi Kebidanan P. Siantar rasio dosen dan mahasiswa 1:20, dan Prodi Kebidanan Padang Sidempuan rasio dosen dan mahasiswa 1:15. Kualifikasi dosen yang tersedia sudah mencukupi untuk penyelenggaraan pendidikan D-III di Poltekkes, dimana tingkat pendidikan dosen, umumnya setingkat lebih tinggi dari akademi. Dosen dengan jenjang

D-III hanya 2% (5 orang) 4 orang diantaranya berumur ≥ 60 tahun. Analisis yang dipakai untuk perencanaan dosen adalah analisis rasio dimana jumlah dosen yang ada disesuaikan dengan jumlah mahasiswa. Promosi jabatan yang ada berupa jabatan fungsional mulai dari Asisten ahli, Lektor dan Lektor Kepala. Pengembangan sistem informasi sudah cukup baik, dimana ada SIPTK yang dibuat setiap jurusan, namun sistem informasi ini belum digunakan untuk perencanaan dosen.

2. Penilaian Kinerja Dosen

Penilaian kinerja dosen belum optimal, penilaian yang ada hanya dari mahasiswa, inipun tidak dilakukan secara rutin di setiap jurusan. Penilaian hanya berorientasi pada pembelajaran, belum didasarkan pada Tridharma Perguruan Tinggi seutuhnya. Penilaian yang ada berorientasi pada masa lalu, belum berorientasi pada masa depan. Hasil penilaian belum seluruhnya diberitahu pada seluruh dosen. *Reward* dan *merit system* yang ada belum diberikan karena dosen tersebut memang memiliki kinerja yang baik, walaupun dosennya tidak memiliki kinerja yang baik tetap juga mendapat *reward* berupa mendapat penghargaan dari presiden (memiliki masa kerja 10, 20 dan 30 tahun) mendapat uang makan dan lain-lain. Dengan sistem seperti ini tidak dapat meningkatkan kinerja dosen.

3. Pelatihan dan Pengembangan Dosen

Analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan dosen belum tertata secara sistematis. Bidang/jurusan yang dipilih dosen untuk pendidikan masih menurut kemauan dosen/masih bersifat personal. Belum tersedia dokumen pelatihan dan pengembangan dosen baik jangka pendek dan jangka panjang di Jurusan. Di tingkat Direktorat dokumen pelatihan dan pengembangan dosen yang ada hanya untuk jangka pendek (untuk tahun 2008). Metode pelatihan dan pengembangan dosen banyak dengan pendidikan lanjut ke jenjang yang lebih tinggi, *workshop* dan seminar. Sumber dana dapat berasal dari DIPA, Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan, daparmas dan swadana. Evaluasi terhadap pelatihan dan pengembangan belum optimal, dimana yang dilakukan masih berupa observasi apakah kembali ke jurusan atau tidak. Tindak lanjut yang dilakukan setelah pelatihan hanya berupa sosialisasi kepada dosen tentang hasil pelatihan, tetapi ini belum rutin dilaksanakan.

B. Saran

1. Dalam kegiatan perencanaan dosen perlu adanya inventarisasi yang menyeluruh sehingga perencanaan jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek dapat disusun untuk memperoleh gambaran tentang dosen baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Perlu pembinaan dari Direktorat tentang perencanaan dosen ke tingkat jurusan karena jurusan yang lebih

memahami keadaan dosen yang sebenarnya. Perlu peningkatan kemampuan manajerial terutama untuk Ketua Jurusan dan penerapan manajemen partisipatif. Di tingkat jurusan perlu dibuat dokumen perencanaan dosen secara partisipatif untuk pengembangan jurusan.

2. Evaluasi kinerja dosen perlu dilaksanakan secara lebih optimal baik dari pimpinan maupun mahasiswa. Adanya evaluasi kinerja dosen secara lebih sistematis maka pimpinan akan lebih mengetahui kondisi dari dosen, sehingga data yang terkumpul dapat dijadikan sebagai bahan / data untuk perbaikan dan menyusun kebijakan untuk meningkatkan kinerja dosen. Hasil penilaian kinerja dosen hendaknya diberitahu kepada dosen yang bersangkutan agar dosen tersebut bisa memperbaiki kinerjanya. Perlu diterapkan *reward* dan *merit system* yang diberikan hanya pada dosen yang memiliki kinerja yang baik untuk memotivasi dosen.
3. Perlu disusun pemetaan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dosen, bersama dengan dosen, sehingga dosen yang tersedia sesuai dengan kebutuhan. Perlu diadakan sosialisasi arah pelatihan dan pengembangan dosen dimasa yang akan datang.