

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Metode Penelitian**

Penelitian ini menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif (Cresswell, 1994) agar lebih terpadu dan saling mendukung. Menurut Sugiyono (2006), pendekatan kualitatif digunakan bersama untuk meneliti pada objek yang sama, tetapi tujuannya berbeda. Pendekatan kualitatif digunakan untuk menemukan hipotesis, sedangkan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis.

Selanjutnya, metode penelitian ini menggunakan *research and developmental* (Borg & Gall, 1989). Penelitian akan ditempuh melalui beberapa tahap, sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai, yaitu:

1. Memperoleh informasi yang akurat mengenai kinerja dosen melalui evaluasi kinerja yang akurat dan berbasis pengawasan, dan
2. Memperoleh dan mencetak laporan tentang tingkat kinerja dosen secara cepat dan akurat untuk berbagai kebutuhan level manajemen organisasi fakultas.

Untuk mencapai tujuan di atas ditempuh langkah-langkah kegiatan penelitian sebagai berikut.

Melakukan survei dengan menyebarkan kuesioner kepada sejumlah dosen, mahasiswa, dan staf administrasi di setiap Jurusan dan Fakultas Ilmu Pendidikan untuk memetakan profil kinerja dosen melalui evaluasi kinerja

yang akurat dan berbasis pengawasan berdasarkan kajian teoretis dan kajian pakar.

Selanjutnya dilakukan pengembangan draf pengukuran kinerja dosen melalui evaluasi kinerja yang akurat dan berbasis pengawasan berdasarkan kajian teoretis dan kajian pakar. Kemudian draf ini divalidasi berdasarkan pertimbangan pakar dan praktisi sehingga diperoleh umpan balik bagi penyempurnaan model intervensi melalui uji coba secara terbatas.

Pada tahap berikutnya dihasilkan model pengukuran kinerja dosen melalui evaluasi kinerja yang akurat dan berbasis pengawasan yang telah direvisi dan dikembangkan berdasarkan analisis umpan balik dari uji coba dan berdasarkan pertimbangan pakar serta praktisi.

Pada tahap akhir akan dilakukan eksperimen terbatas pada beberapa jurusan/prodi untuk: (1) menyediakan informasi akurat tentang keefektifan model intervensi yang dikembangkan; (2) memperoleh pemetaan empiris tentang keunggulan dan kelemahan model intervensi yang telah dihasilkan; (3) mendapatkan model intervensi baku yang secara empiris layak diimplementasikan dalam upaya pengukuran kinerja dosen melalui evaluasi kinerja yang akurat dan berbasis pengawasan; dan (4) terselenggara kegiatan sosialisasi dan diseminasi hasil penelitian bagi *stake holders*.

## **B. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi penelitian ini ialah para dosen di Jurusan dan Program Studi di Lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan tahun 2009, dengan teknik pengambilan sampelnya ialah *multistage cluster sampling*, sehingga akan didapat masing-

masing lima orang dosen yang berasal dari tujuh Jurusan/Program studi. Selain dosen, penelitian ini juga melibatkan mahasiswa sekitar 70 orang yang berasal dari tujuh Jurusan/Program studi yang ada di Fakultas Ilmu Pendidikan, dan 12 orang Staf Administrasi sebagai responden.

Agar diperoleh informasi yang konklusif, dalam mengukur kinerja dosen untuk responden mahasiswa disebarkan pula angket penelitian kepada 60 orang mahasiswa yang berasal dari beberapa Jurusan/Prodi di luar Fakultas Ilmu Pendidikan, yaitu Jurusan Pendidikan Kewarganegaraan (PKn) Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (FPIPS), Jurusan Teknik Elektro Fakultas Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (FPTK), dan Jurusan Fisika dan Kimia Fakultas Pendidikan Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FPMIPA).

Secara detail distribusi sampel penelitian di atas dapat dilihat pada tabel 3.1. berikut ini.

**Tabel 3.1**  
**Distribusi Sampel Penelitian**

<b>NO.</b>	<b>DESKRIPSI RESPONDEN</b>	<b>JUMLAH</b>
1.	Jur. Pendidikan Luar Biasa	10
2.	Jur. Pendidikan Luar Sekolah	10
3.	Jur. Administrasi Pendidikan	10
4.	Jur. Kurikulum dan Teknologi Pendidikan	10
5.	Jur. Psikologi Pendidikan & Bimbingan	10
6.	Jur. Psikologi	10
7.	Prodi PGTK dan PGTK	10
<b>Sub Total Mahasiswa</b>		<b>70</b>
8.	PKn FPIPS	20
9.	Teknik Elektro FPTK	20
10.	Fisika dan Matematika	20

NO.	DESKRIPSI RESPONDEN	JUMLAH
<b>Sub Total Mahasiswa</b>		<b>60</b>
11.	Dosen	35
12.	Staf Adminsitrasi FIP	12
<b>Total</b>		<b>177</b>

### C. Instrumen Penelitian

Kinerja dosen dalam kegiatan ini adalah kinerja seorang dosen (pengajar) biasanya ditunjukkan dalam bentuk prestasi dalam bidang pekerjaannya, khususnya di lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan.

Variabel penelitian ini akan diukur dengan indikator-indikator kinerja yang diadaptasi dari beberapa teori yang dikemukakan Harahap (2004:138), Malayu, Umar (1997) dan Prabu (2007), yaitu sebagai berikut.

#### 1. *Produktivitas kerja*

Produktivitas kerja (hasil kerja) adalah perbandingan antara keluaran yang dihasilkan dengan masukan atau sumber daya yang digunakan, dalam penelitian ini produktivitas kerja diukur menurut keluaran perjam kerja dosen, perbaikan produktivitas nampak pada kenaikan keluaran tiap jam kerja dosen (Marbun, 2003: 291).

Menurut McKenna & Beech, (2000: 156) dijelaskan, produktivitas dapat dijelaskan oleh perbandingan output dan input, atau pencapaian suatu hasil. Dengan kata lain perbandingan tersebut dapat dilakukan melalui suatu proses penilaian kinerja.

## **2. Kehadiran**

Kehadiran dalam penelitian ini berkaitan dengan jumlah kehadiran dosen dalam kurun waktu tertentu, mingguan, bulanan dan tahunan sesuai dengan SOP.

## **3. Waktu**

Waktu dalam penelitian ini berhubungan dengan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas atau unsur kerja yang membutuhkan suatu keterampilan yang sesuai. Waktu dalam penelitian ini berkaitan pula dengan waktu standar yang diperlukan oleh seorang dosen termotivasi yang memiliki keterampilan memadai untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, termasuk waktu cadangan, waktu istirahat, gangguan lainnya; waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan pada tingkat prestasi standar (Marbun, 2003: 391)

## **4. Kesalahan**

Jumlah kekeliruan yang dilakukan dosen dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP (menyimpang dari yang seharusnya).

## **5. Mutu Pekerjaan**

Mutu pekerjaan, adalah kadar atau derajat pekerjaan yang dihasilkan oleh dosen sesuai dengan standar yang ditetapkan (SOP) atau juga disebut tingkat baik buruknya pekerjaan yang dihasilkan.

## **6. Kejujuran**

Jujur adalah sifat yang ditunjukkan oleh dosen jika suatu pekerjaan menuntut tanggung jawab, keterbukaan, pengetahuan, sikap dan keterampilan

yang seharusnya menjadi prasyarat bisa tidaknya ia melaksanakannya sesuai tuntutan tugas pekerjaan berdasarkan rencana target yang ditetapkan.

### ***7. Inisiatif***

Inisiatif dalam penelitian ini berkaitan dengan prakarsa yang dilakukan para pegawai dalam meningkatkan atau mengembangkan berbagai kegiatan/tugas yang berhubungan dengan pekerjaannya. (Balai Pustaka, 434)

### ***8. Sikap***

Sikap adalah, suatu cara bereaksi terhadap suatu rangsangan yang timbul dari seseorang atau dari suatu situasi, sikap dalam hal ini mencakup tiga komponen meliputi: aspek kognitif, afektif dan perilaku. (Indrawijaya, 2002:40-41)

### ***9. Kerjasama***

Kerjasama dalam penelitian ini berkaitan dengan kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa pegawai (lembaga, pemerintah dsb) untuk mencapai tujuan bersama.

### ***10. Keandalan***

Keandalan dalam penelitian ini berkaitan dengan kemampuan/keterampilan dosen yang dapat dipercaya dalam menyelesaikan atau melaksanakan tugasnya, (memberikan hasil yang sama dan sesuai dengan standar yang ditetapkan).

### ***11. Pengetahuan tentang pekerjaan***

Pengetahuan tentang pekerjaan dalam penelitian ini berkaitan dengan pengetahuan/wawasan (kognitif) pekerjaan yang menjadi tugas dosen terutama berkaitan dengan keilmuan yang diampunya sejalan dengan kompetensi.

### ***12. Tanggungjawab***

Kewajiban memimpin atau melaksanakan suatu tugas sesuai dengan syarat yang ditentukan oleh pihak lain. (Marbun, 2003).

Standar kinerja yang menjadi tolak ukur bagi dosen Fakultas Ilmu Pendidikan khususnya dan umumnya bagi dosen Universitas Pendidikan Indonesia, seperti dijelaskan dalam tabel berikut.

**Tabel 3.2**

#### **Ukuran Standar Kinerja Pegawai FIP UPI**

<b>No.</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Ukuran Standar Kinerja</b>
<b>A. Kinerja Kuantitas</b>		
1	Hasil kerja	- Pekerjaan diselesaikan tepat waktu - Standar hasil kerja 100%
2	Kehadiran	Tidak kurang dari 90% (absensi)
3	Waktu	- Jam kerja pukul 7.00 sampai 15.30 (senin sampai kamis dan Jumat jam 7.00 sampai jam 16.00) - Tambahan waktu kerja, ada insentif tambahan - Masuk dan keluar kelas sesuai jadwal yang ditetapkan
4	Jumlah kesalahan	Jumlah kesalahan pekerjaan tidak lebih dari 10%
<b>B. Kinerja Kualitas</b>		
1	Mutu pekerjaan	- Kualitas hasil kerja di atas 80% - Jumlah mengulang kesalahan - Jumlah waktu pengerjaan - Jumlah kesalahan - Jumlah pengaduan

No.	Indikator Kinerja	Ukuran Standar Kinerja
2	Kejujuran	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terbuka dalam menyusun laporan</li> <li>- Pemeriksaan laporan hasil perkuliahan secara berkala</li> <li>- Jumlah kesalahan dalam laporan</li> </ul>
3	Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % kasus yang dapat diselesaikan</li> <li>- Jumlah aturan baru penyelesaian pekerjaan</li> <li>- jumlah inisiatif penyelesaian pekerjaan</li> </ul>
4	Sikap	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ukuran sikap: Kognitif, apektif dan konatif.</li> <li>- Kepuasan pelanggan (mahasiswa, orang tua mahasiswa, masyarakat)</li> <li>- Karakter dosen</li> </ul>
5	Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jumlah kerjasama yang dihasilkan</li> <li>- Jumlah pekerjaan yang dilakukan hasil kerjasama</li> </ul>
6	Keandalan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jumlah pekerjaan yang dihasilkan (penelitian, pengabdian masyarakat, penulisan buku, jurnal ilmiah dll)</li> <li>- Jumlah jam kerja</li> <li>- Jumlah kehadiran</li> <li>- Jumlah hasil kerja</li> </ul>
7	Pengetahuan tentang pekerjaan	Prestasi kerja
8	Tanggungjawab	Jumlah penyelesaian pekerjaan (karya ilmiah)

Disarikan dari, Mahmudi (2005: 87)

#### **D. Teknik Pengambilan Data**

Data dalam penelitian akan dijaring melalui penyebaran angket yang bertujuan untuk menjaring data profil kinerja dosen. Observasi dilaksanakan untuk menjaring informasi kinerja model intervensi selama uji coba melalui kolaborasi dengan dosen, khususnya beberapa isu dan/atau permasalahan yang terobservasi muncul pada diri dosen, dan peneliti, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan umpan balik bagi revisi model intervensi yang dikembangkan.

Kemudian, wawancara dilakukan untuk menjangkir data hasil penimbangan para pakar dan praktisi atas model intervensi yang masih bersifat konseptual/hipotetis yang akan dikembangkan dan fisibilitas penerapannya.

Studi dokumentasi diarahkan untuk menambah data sekunder yang berkenaan dengan kearifan lokal yang dimiliki FIP berdasarkan karakteristik masing-masing. Demikian pula telah dilakukan wawancara dan studi kasus secara informal dalam kunjungan seminar Pedagogik di USM (University Sains Malaysia) tentang penilaian kinerja dosen sebagai bahan pembandingan pengukuran kinerja dosen di FIP UPI.

#### **E. Teknik Analisis Data dan Langkah-langkah Penelitian**

Data yang terkumpul sebagian besar akan dianalisis secara kualitatif. Sementara itu, analisis kuantitatif dilakukan untuk deskripsi profil kinerja dosen dan menguji keefektifan model, yakni dengan menggunakan teknik ANAVA satu jalur.

Langkah-langkah yang akan ditempuh pada setiap tahap diuraikan di bawah ini.

- a. Pendataan responden yang akan dijadikan subjek sasaran penelitian.
- b. Membuat angket, observasi, pedoman wawancara, dan studi dokumentasi yang diperlukan untuk mengungkap data penelitian.
- c. Melakukan studi literatur tentang pengukuran kinerja dosen berbasis pengawasan.
- d. Melakukan wawancara kepada beberapa orang dosen untuk mengeksplorasi tentang pengukuran kinerja dosen berbasis pengawasan.

- e. Mengolah dan menganalisis data penelitian untuk memperoleh profil pengukuran kinerja dosen berbasis pengawasan dan deskripsi yang akan dijadikan model intervensi.
- f. Menyusun draft model pengukuran kinerja dosen berbasis pengawasan dalam rangka meningkatkan kinerja dosen di FIP.
- g. Melakukan wawancara dan studi kasus secara informal di USM (University Sains Malaysia) tentang Penilaian Kinerja Dosen yang dilakukan oleh Y. Suyitno, dalam rangka seminar Pedagogik.
- h. Melakukan seminar dan lokakarya terbatas yang melibatkan para ahli dan praktisi untuk memvalidasi draft model intervensi pengukuran kinerja dosen untuk meningkatkan kinerja dosen berdasarkan pertimbangan pakar dan praktisi.
- i. Melakukan uji coba model intervensi pengukuran kinerja dosen untuk meningkatkan kinerja dosen secara terbatas untuk melakukan validasi model secara empiris dan mendapatkan umpan balik untuk penyempurnaan model.
- j. Menyusun dan mengembangkan kembali model pengukuran kinerja dosen untuk meningkatkan kinerja dosen berdasarkan data hasil pertimbangan pakar dan praktisi serta berdasarkan uji coba secara terbatas sehingga dihasilkan model yang baku.
- k. Melakukan eksperimen untuk menguji validas empiris model intervensi pengukuran kinerja dosen untuk meningkatkan kinerja dosen yang telah dibakukan.

- l. Menganalisis keunggulan dan kelemahan model intervensi pengukuran kinerja dosen untuk meningkatkan kinerja dosen yang telah dihasilkan melalui kajian empiris dan peluang serta hambatan dalam pengimplementasiannya.
- m. Merumuskan model intervensi pengukuran kinerja dosen untuk meningkatkan kinerja dosen yang secara empiris layak diimplementasikan;
- n. Melakukan seminar yang melibatkan *stake holders* untuk sosialisasi dan diseminasi hasil penelitian.