

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan bagi kehidupan manusia merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat. Tanpa pendidikan sama sekali tidak mungkin suatu kelompok manusia dapat berkembang hidup sejalan dengan aspirasi untuk maju, sejahtera dan bahagia menurut konsep pandangan hidup mereka. Perguruan tinggi sebagai penyelenggara pendidikan tinggi harus tampil sebagai pemimpin yang dapat diandalkan dalam pengembangan kemajuan dan peradaban bangsa. Disamping itu perguruan tinggi mempunyai misi yang bersifat nasional dan infrastruktur untuk melahirkan lulusan atau calon pemimpin bangsa yang berkualitas dan berbudi luhur. Salah satu komponen penting dalam proses pendidikan tinggi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini yaitu dosen, yang juga dibantu komponen lainnya yang mendukung terselenggarakan pendidikan di perguruan tinggi. Lembaga pendidikan tinggi khususnya pendidikan tinggi kejuruan, lulusannya sangat dituntut menguasai keterampilan (*soft skill*) sesuai dengan disiplin ilmu bukan hanya memperoleh hak atas kekayaan intelektual akademik (*hard skill*) dengan IPK tinggi. Dengan demikian ilmu yang didapat betul-betul yang bermanfaat dan akan mengurangi pengangguran tanpa berharap menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam manajemen modern ditemukan

bahwa suksesnya seseorang tidak ditentukan dari kecerdasan semata, akan tetapi juga *soft skill* yang dimiliki.

Muqowim (2012) mengatakan: *Soft skill* adalah memperoleh hak atas kekayaan intelektual tepat dan memperoleh hak atas kekayaan intelektual membangun relasi dengan orang lain dengan cara yang efektif. Memperoleh hak atas kekayaan intelektual diri sendiri disebut dengan keterampilan intrapersonal, sedangkan memperoleh hak atas kekayaan intelektual membangun relasi dengan orang lain disebut dengan keterampilan interpersonal. Keterampilan lembut berbeda dengan keterampilan keras. Keterampilan keras yang lebih terkait dengan memperoleh hak atas kekayaan intelektual seseorang secara teknis dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu menurut profesi masing-masing. *Soft skill* tiap profesi sama misalnya kejujuran, komitmen, menghasilkan capaian kinerja melampaui target yang ditetapkan Satuan Pendidikan Tinggi, semangat, kepercayaan, kesederhanaan, kerjasama, menghargai orang lain, dan integritas.

Hal ini menuntut upaya-upaya yang serius untuk memperbaiki perbaikan yang menyeluruh terhadap unsur-unsur yang saling terkait di dalamnya guna menciptakan keseimbangan memperoleh hak atas kekayaan intelektual akademik (*hard skill*) dan penguasaan keterampilan (*soft skill*). Salah satu unsur yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan tersebut adalah tenaga pendidik, dalam hal ini adalah dosen. Dosen dituntut untuk dapat memperbaiki kinerja yang baik. Peningkatan kinerja ini memerlukan beberapa hal seperti motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung dosen untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Terkait dengan hal ini, Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, mensyaratkan bahwa, dosen harus mempunyai jabatan fungsional sekurang-kurangnya Asisten Ahli. Secara umum ternyata masih terdapat beberapa dosen yang

belum mempunyai jabatan fungsional, padahal jabatan fungsional merupakan salah satu syarat mengajar. Dosen kinerja merupakan faktor yang penting dalam upaya menjamin manajemen mutu dari perguruan tinggi. Karena kinerja dosen merupakan tolok ukur dari memperoleh hak atas kekayaan intelektual dan menghasilkan karya tulis yang diterbitkan di jurnal nasional yang terakreditasi dan/atau jurnal yang mempunyai reputasi internasional personil dalam melaksanakan tugas dan menghasilkan capaian kinerja melampaui target yang ditetapkan Satuan Pendidikan Tingginya. Hasibuan menyatakan bahwa kinerja atau mengarang atau menyusun naskah buku yang diterbitkan oleh lembaga resmi kerja merupakan hasil kerja yang dilaksanakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan pada kesungguhan dan waktu. Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2011) menyatakan bahwa komitmen profesi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Timur. Hasil penelitian Sarjono (2013) menyatakan bahwa kompetensi professional dan motivasi secara bersama memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen. Listyarini (2017) mengemukakan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh sertifikasi dosen dan motivasi kerja. Hasil penelitian Shinta (2013) menyatakan bahwa kompetensi professional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen. Dosen sangat berperan untuk melahirkan lulusan yang tidak hanya bekerja di pemerintahan dengan nilai akademik yang

memuaskan, tetapi dituntut mampu menciptakan lapangan pekerjaan sendiri, dan menguasai lapangan pekerjaan. Hal ini yang sangat dibutuhkan adalah memperoleh hak atas kekayaan intelektual keterampilan (*soft skill*). Namun demikian berdasarkan observasi penulis mereka lebih mengandalkan nilai akademik terbaik untuk menguasai dunia kerja. Jadi dalam hal ini sangat dibutuhkan kinerja dosen yang baik untuk mencapai keseimbangan antara *hard skill* dan *soft skill*.

Kualitas pendidikan sangat diperoleh oleh masukan bagi sistem pendidikan adalah mahasiswa, dosen dan fasilitas pendukung proses belajar mengajar. Faktor ketiga tersebut saling tergantung dan mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan proses belajar mengajar yang berhasil. Dosen merupakan seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya yang diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar. Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dari ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Tantangan yang terkait dengan mutu pendidik mencakup tantangan pribadi, kompetensial pribadi maupun ketrampilan pendidik dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja dosen diukur berdasarkan beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses

pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan pengabdian pada masyarakat dan melakukan tugas tambahan. Beban kerja dosen sepadan dengan 12 satuan kredit semester (SKS) dan sebanyak banyaknya 16 satuan kredit semester.

Berdasarkan Kemendiknas, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (2010) tentang Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi (SPM-PT), dijelaskan bahwa tugas seorang dosen melakukan kegiatan di bidang pendidikan, antara lain:

1. dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
2. Dosen sebagai anggota Sivas Akademika memiliki tugas mentransformasikan Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi yang dikuasainya kepada Mahasiswa dengan mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran sehingga Mahasiswa aktif mengembangkan potensinya (Pasal 12 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi/ UU Pendidikan Tinggi).
3. Dosen sebagai ilmuwan memiliki tugas mengembangkan suatu cabang Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah serta menyebarkannya (Pasal 12 ayat (2) UU Pendidikan Tinggi).
4. Beban kerja dosen mencakup tugas pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, dan melakukan pengabdian kepada masyarakat, serta melakukan tugas tambahan (Pasal 72 ayat (1) UU Guru dan Dosen).
5. Beban kerja dosen sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester dan sebanyak-banyaknya 16 (enam belas) satuan kredit semester (Pasal 72 ayat (2)).

6. Penghitungan beban kerja dosen didasarkan antara lain pada:
 - a. tugas pokok dosen mencakup: (1) konsistensi, pelaksanaan, dan pengendalian proses pembelajaran; (2) pelaksanaan evaluasi hasil pembelajaran; (3) pembimbingan dan pelatihan; (4) penelitian; dan (5) pengabdian kepada masyarakat; b. kegiatan dalam bentuk pelaksanaan tugas tambahan; dan c. kegiatan penunjang (Pasal 30 ayat (1) Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020).
7. Beban kerja pada kegiatan pokok dosen disesuaikan dengan besarnya beban tugas tambahan, bagi dosen yang mendapatkan tugas tambahan (Pasal 30 ayat (2) Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020).
8. Beban kerja dosen sebagai pembimbing utama dalam penelitian terstruktur dalam rangka penyusunan tugas akhir, skripsi, tesis, disertasi, atau karya desain/ seni/bentuk lain yang setara paling banyak 10 (sepuluh) mahasiswa (Pasal 30 ayat (3) Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020).
9. Beban kerja Dosen mengacu pada ekuivalen waktu mengajar penuh serta nisbah Dosen dan mahasiswa (Pasal 30 ayat (4) Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020).
10. Tunjangan kehormatan diberikan kepada profesor yang memenuhi persyaratan: (Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009)
 - a. memiliki sertifikat pendidik yang telah diberi nomor registrasi dosen oleh Kementerian;
 - b. melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester dengan ketentuan: (1) beban kerja pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 (sembilan) sks yang dilaksanakan di perguruan tinggi penugasan; (2) beban kerja pengabdian kepada masyarakat dapat dilaksanakan melalui kegiatan yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang penugasan atau melalui lembaga lain; (3) tidak terikat sebagai tenaga tetap pada Lembaga lain di luar satuan pendidikan tinggi tempat yang bersangkutan bertugas; (4) terdaftar pada Kementerian sebagai dosen tetap;

JABATAN AKADEMIK DOSEN	ASISTEN AHLI (AA)	LEKTOR (L)		LEKTOR KEPALA (LK)			PROFESOR (P)		
PANGKAT/ GOLONGAN	PENATA MUDA TKT-I / (III-B)	PENATA/ (III-C)	PENATA TKT-1/ (III-D)	PEMBINA/ (IV-A)	PEMBINA TKT-1/ (IV-B)	PEMBINA UTAMA MUDA/ (IV-C)	PEMINA UTAMA MADYA/ (IV-D)	PEMBINA UTAMA/ (IV-E)	
AK. MIN.	150	200	300	400	550	700	850	1050	
NAIK JABATAN REGULER	AA	1	L	2	LK			3	P
LONCAT JABATAN	AA	1		2			3		
NAIK PANGKAT DLM JAB. SAMA		1		2			3		

Gambar 1.1. Kelompok Jabatan Akademik/Pangkat/Gol. Dosen di Jawa Timur

Berdasarkan Data Kopertis Wilayah / Dikti / Website Wilayah Kediri (2021), Kinerja dosen dapat dilihat dari jabatan akademik atau pangkat/golongan sebagai berikut:

1. Kinerja dosen untuk jabatan Asisten Ahli (AA) setingkat Penata Muda Tingkat-I (III-B) memiliki AK.Min 150.
2. Kinerja dosen untuk jabatan Lektor setingkat Penata (III-C) memiliki AK.Min 200.
3. Kinerja dosen untuk jabatan Lektor setingkat Penata Tingkat-I (III-D) memiliki AK.Min 300.
4. Kinerja dosen untuk jabatan Lektor Kepala (LK) setingkat Pembina (IV-A) memiliki AK.Min 400.

5. Kinerja dosen untuk jabatan Lektor Kepala (LK) setingkat Pembina Tingkat-I (IV-B) memiliki AK.Min 550.
6. Kinerja dosen untuk jabatan Lektor Kepala (LK) setingkat Pembina Utama Muda (IV-C) memiliki AK.Min 700.
7. Kinerja dosen untuk jabatan Profesor (P) setingkat Pembina Utama Madya (IV-D) memiliki AK.Min 850.
8. Kinerja dosen untuk jabatan Profesor (P) setingkat Pembina Utama (IV-E) memiliki AK.Min 1050.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2009 tentang Dosen, pada Bab I ketentuan umum, pasal 1 dijelaskan bahwa Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan PP tersebut, maka seorang dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kinerja dosen dapat dipandang perlu demi terwujudnya Tridharma Perguruan Tinggi. Penilaian kinerja dosen, pada umumnya memiliki tiga tujuan utama, yaitu: (1) Tujuan administratif adalah untuk: peningkatan gaji, promosi, pemberian penghargaan dan pemutusan hubungan kerja;

(2) Tujuan pengembangan dosen berkaitan dengan pengembangan; serta (3) tujuan strategis dari produktivitas untuk menilai apakah perilaku dan hasil kerja dosen yang mengarah pada organisasi, mampu mendiagnosa masalah-masalah organisasi dan mengabsahkan tes yang digunakan dalam organisasi kampus. Meskipun demikian, laporan kinerja masih digunakan untuk mencapai tujuan administratif dan pengembangan kualifikasi dosen.

Para pemilik yayasan dan pengelola pendidikan tinggi melakukan evaluasi kinerja dengan tujuan untuk: (1) Meningkatkan kualitas, (2) Mengembangkan diri, (3) Meningkatkan kepuasan mahasiswa terhadap manajemen, (4) Meningkatkan kepuasan kerja dosen, (5) Mencapai tujuan program studi / Fakultas / universitas, serta (6) Manajemen. Evaluasi kinerja dosen dilakukan melalui proses analitis yang intrinsik dalam yang baik. Dengan kata lain, evaluasi kinerja dosen merupakan kesatuan dalam kegiatan belajar-mengajar yang baik (*good teaching*). Pengajaran yang baik membantu mahasiswa untuk mencapai pembelajaran berkualitas baik (*high quality learning*). Kualitas dan standar akademik perlu untuk selalu dievaluasi dan ditingkatkan karena pendidikan di universitas merupakan kegiatan belajar mengajar yang memiliki nilai tinggi (Chairy, 2002).

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (Stikes) Satria Bhakti Nganjuk periode tahun 2017-2020, telah merencanakan kegiatan mengajar dosen dengan menetapkan berbagai

macam program studi yang telah diujicobakan, guna meningkatkan kualitas dan kuantitas belajar mahasiswa. Dalam rangka peningkatan kinerja dosen, maka Stikes Satria Bhakti Nganjuk telah mempersiapkan diri dengan menyusun berbagai macam rencana strategi yang dapat mendukung kinerja dosen menjadi lebih professional, efektif, efisien dan modern.

Tabel 1.1.
Jumlah Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (Stikes) di Kediri

NO	NAMA STIKES	WILAYAH
1	Stikes Satria Bhakti	Nganjuk
2	Stikes Surya Mitra Husada	Kediri
3	Stikes Karya Husada	Kediri
4	Stikes Baptis	Kediri
5	Stikes Bhkati Muliah	Kediri
	Jumlah	

Sumber: Dinas Pendidikan Kediri.

Seorang dosen/tenaga pengajar sangat berat tugasnya karena mengemban tugas multi dimensi. Salah satunya adalah mendidik mahasiswa agar dapat diterima sebagai individu dalam lingkungan masyarakat/sosial. Dari segi administrasi pemerintah di bidang Komunikasi mewajibkan mahasiswa harus bergelar minimal Master (S2/SP1) yang telah membutuhkan bantuan untuk menyediakan tambahan. Lebih jauh lagi, mewakili pandangan sosial yang lebih unggul pengelompokkan kualitas PT dan pengalihan penghargaan kualitas dosen/tenaga pengajar ditinjau dari lulusan perguruan tinggi (bergengsi di sekolah negeri di luar negeri).

Tabel 1.2.
Tabel Pelaksanaan Kinerja Dosen

NO	TUGAS	Asisten Ahli	Lektor	LK&/S3	Professor
1.	Merencanakan Pembelajaran -Membuat desain masalah	Terbimbing	Terbimbing	Mandiri	Mandiri
2.	Melaksanakan proses pembelajaran -Mendesain/Melaksanakan Program Tutorial TTM dan online	Terbimbing	Mandiri	Mandiri	Mandiri
3.	Melaksanakan evaluasi pembelajaran -Mendesain dan mengembangkan sarana evaluasi hasil belajar	Terbimbing	Terbimbing	Mandiri	Mandiri
4.	Membimbing dan melatih -Membimbing dan melatih konsistensi dan pengembangan sarana PTJJ	Terbimbing	Mandiri	Mandiri	Mandiri
5.	Melakukan Penelitian	Terbimbing	Terbimbing	Mandiri	Mandiri
6.	Melakukan pengabdian kepada masyarakat	Terbimbing	Mandiri	Mandiri	Mandiri

Sumber : www.pendidikan.kedirikota.go.id

Kinerja dosen dapat dipahami sebagai pencapaian organisasi sehubungan dengan tujuan yang telah ditetapkan pihak kampus. Hal ini mencakup hasil yang akan dicapai melalui kontribusi individu atau tim, guna meraih tujuan strategis organisasi baik dalam jangka waktu dekat maupun jangka waktu panjang. Istilah kinerja tidak mencakup pada hasil ekonomi dan perilaku, tetapi Brumbach melakukannya dengan mencoba meneliti kinerja lebih komprehensif melalui bidang perilaku dan hasil kerjanya.

Brumbach (2018) mengatakan bahwa "*behavior as an outcome in their own right, which can be judged separately from the results of the results*". Brumbach menjelaskan bahwa kinerja merupakan dampak yang berperan setiap saat sebagai manajemen yang dapat dilihat dalam tiga

bagian: *Being, Doing, dan Relating*. Menjadi berkaitan dengan kompetensi mengelola yang relevan dengan kinerjanya. Ini adalah kesiapan pikiran manajer. Melakukan fokus pada aktivitas pengelolaan yang sangat efektif berbeda level dalam organisasi: yang memengaruhi kinerja peran lain yang bergantung padanya mengelola keluaran, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebagai seseorang berkata, *deldea* adalah hal kecil yang lucu. Mereka tidak akan bekerja kecuali peneliti melakukannya.

No	Jabatan	Kualifikasi Akademik	Unsur Utama			Unsur Penunjang
			Pendidikan dan Pengajaran	Penelitian	Pengabdian kepada Masyarakat	
1	Asisten Ahli	Magister	≥ 55%	≥ 25%	Min.0.50 ak dan ≤ 10%	≤ 10%
2	Lektor	Magister	≥ 45%	≥ 35%	Min.0.50 ak dan ≤ 10%	≤ 10%
3	Lektor Kepala	Doktor	≥ 40%	≥ 40%	Min.0.50 ak dan ≤ 10%	≤ 10%
4	Profesor	Doktor	≥ 35%	≥ 45%	Min.0.50 ak dan ≤ 10%	≤ 10%

Tabel 1.2. Lampiran IV angka kredit kumulatif paling rendah

Berdasarkan tabel data Kopertis Wilayah / Dikti / Website Wilayah Kediri (2021) di atas, maka penulis dapat menggambarkan tentang kinerja dosen yang banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Jabatan Dosen setingkat Asisten Ahli harus memiliki kualifikasi akademik Magister yang disertai unsur utama pendidikan dan pengajaran diatas 55%, kemudian peneliti di atas 25%,

pengabdian kepada masyarakat minimal 0.50 sk dan lebih kecil 10%, dengan unsur penunjang sebesar dibawah 10%.

2. Jabatan Dosen setingkat Lektor setingkat Magister harus memiliki pendidikan dan pengajaran lebih besar 45 %, melakukan penelitian diatas 35%, kemudian pengabdian masyarakat sebesar 0.50 sk dan lebih kecil dari 10%, selanjutnya memiliki unsur penunjang masih 10%.
3. Jabatan Dosen setingkat Lektor Kepala setingkat Doktor harus memiliki pendidikan dan pengajaran sebesar 40%, kemudian melakukan penelitian sebesar 40% kepada masyarakat minimal 0.50 sk dan minimal 0.10%, dengan unsur penunjang 10%.
4. Jabatan Dosen setingkat Profesor, kualifikasi akademik sebesar 35%, memiliki penelitian di atas 45% dan pengabdian masyarakat minimal 0,50 dan dibawah 10%, serta menguntungkan unsur penunjang dibawah 10%.

Berhubungan menekankan sifat hubungan dengan anggota peran jaringan vertikal, horizontal atau sebaliknya. Kinerja dosen memiliki keterkaitan dengan potensi individu dan cara terbaiknya disadari oleh individu. Sehubungan dengan mengelola, potensinya menjadi input ke proses produktif dan kinerja adalah output. Potensi Kelola ditentukan saat serangkaian tugas diberikan kepadanya. Ini juga terkait dengan stpeneliti kinerja yang ditetapkan. Aktivitas terkait tugas mengacu pada keterlibatan manajer atau pimpinan untuk mencapai tugas yang dialokasikan atau

memenuhi harapan di lingkungan tugas yang diberikan. Kinerja adalah apa yang sebenarnya dicapai oleh manajer. Kinerja dalam peran mengacu pada sejauh mana pengelola mencapai tujuan penciptaan peran tersebut.

Berdasarkan pembahasan kinerja dosen pada latarbelakang di atas, maka penulis menggambarkan variabel sebagai berikut: a) prestasi kerja sebagai seorang dosen belum dicapai secara optimal, b) pengembangan diri sebagai staf akademik di kampus belum dilaksanakan secara maksimal, c) belum memperoleh hak atas kekayaan intelektual, d) kerjasama antar kampus belum dilaksanakan secara *real time*, e) penyusunan program kerja belum disesuaikan dengan peraturan baru dari Dikti, f) sumber daya program studi masih belum optimal.

Komunikasi yang baik adalah hal yang paling utama agar seseorang mengetahui maksud tertentu yang ingin disampaikan kepada orang tersebut (Mulyana, Deddy, 2008). Komunikasi antara dosen pembimbing akademik dan mahasiswa dalam proses bimbingan adalah faktor terpenting untuk menciptakan suatu hubungan yang baik antara keduanya dan agar mencapai suatu proses akademik yang baik dalam perkuliahan. Hubungan dosen dengan mahasiswa merupakan hubungan yang memiliki arti interaksi, partisipasi, bergaul, menambah ilmu, dan itu juga menjadi ketentuan mahasiswa untuk mengenal dosen lebih dalam, bukan hanya identitasnya saja akan tetapi mahasiswa juga dapat mengenal beberapa ilmu yang didapatkan dari interaksi bersama dosen. Oleh sebab itu, adanya komunikasi diantara mahasiswa dengan dosen bukan hanya ketika

jam pembelajaran, akan tetapi mahasiswa juga dapat menemui dosen di manapun sesuai kesempatan bersama. Bahkan dalam komunikasi tersebut mahasiswa dapat menggali beberapa ilmu formal maupun nonformal, juga saling bertukar pikiran diantara mahasiswa dengan dosen.

Dalam sebuah organisasi, komunikasi dianggap sebagai suatu proses dimana seseorang atau kelompok menggunakan informasi sebagai alat yang terhubung dengan lingkungan orang lain, baik yang dilakukan secara lisan maupun penyampaian melalui orang lain. Dalam komunikasi organisasi banyak dilakukan pertukaran pesan antara unit-unit komunikasi yang berada dalam suatu organisasi. Komunikasi tersebut melibatkan banyak orang yang berada di dalamnya, termasuk Stikes yang ada di Kediri yang kesemuanya saling terlibat dalam proses menafsirkan pendapat dan bertindak atas informasi yang diterimanya.

Komunikasi organisasi berisi struktur organisasi, produktivitas orang-orang yang terlibat di dalamnya dan berbagai macam pekerjaan yang harus dilakukan di dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat digambarkan, antara lain: proses terjadinya memo, kebijakan yang diambil pimpinan, pernyataan yang dikeluarkan pimpinan, diselenggarakannya jumpa pers dan penggunaan surat resmi sebagai dampak dari pengambilan kebijakan pimpinan.

Pendekatan komunikasi organisasi dilakukan secara mendalam untuk memberikan pembelajaran guna memahami dan mencari makna, mengarahkan mahasiswa untuk mencoba menghubungkan konsep

dengan pemahaman yang ada dan satu sama lain, membedakan antara ide-ide baru dan pengetahuan yang ada, dan untuk mengevaluasi serta menentukan secara kritis tema dan konsep utama. Singkatnya, pendekatan komunikasi organisasi semacam itu hasil dari niat mahasiswa untuk mendapatkan makna maksimal dari pembelajaran mereka, yang mereka capai melalui proses kognitif tingkat tinggi selama pembelajaran. Fakta dipelajari dalam konteks makna. Ada beberapa bukti bahwa dosen yang mengambil pendekatan yang berfokus pada mahasiswa untuk belajar akan mendorong mahasiswa menuju pendekatan yang mendalam pada proses belajar.

Dalam menciptakan komunikasi yang efektif antara mahasiswa-dosen akademik juga dapat dilakukan di manapun dan kapan pun. Dapat juga dilakukan di luar jam pelajaran. Dalam pertemuan komunikasi antara mahasiswa dan dosen pun juga dapat memperlancar proses perkuliahan. (Mulyana, Deddy, 2001). Dengan demikian Komunikasi di lingkungan perguruan tinggi dimana antara mahasiswa dengan dosen dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang baik bagi pembelajaran mahasiswa. Beberapa diantaranya dapat meningkatkan prestasi belajar dan juga pemahaman belajar. Sebaliknya, adapun komunikasi yang kurang efektif juga dapat berdampak buruk bagi prestasi akademik mahasiswa, seperti kurang nya pemahaman akademik dan sulitnya mengatur strategi belajar. Sebaiknya mahasiswa memberikan komunikasi

yang baik kepada dosen apalagi dosen pembimbing akademik. Untuk memudahkan proses belajar di lingkungan kampus dan di dalam kampus.

Dengan kata lain bahwa komunikasi organisasi akan menjadi efektif jika dilibatkan dalam beberapa domain yang saling menembus satu sama lain dan memberi makna satu sama lain. Domain-domain ini mencakup spektrum yang luas dan multi-dimensi. Ada di satu ujung, atau lebih tepatnya di pusat, pelajar individu dan proses pembelajaran dan apa yang dipelajari dan oleh karena itu mampu memberi atau memanfaatkan. Ada jagat pengetahuan termasuk ketrampilan dan pemberdayaan, dan wilayah sosial yang mendefinisikan kehidupan individu serta kehidupan kelompok.

Tabel 1.3.
Stikes yang berada di Kota Kediri Jawa Timur

NO	NAMA STIKES	WILAYAH
1	Stikes Satria Bhakti	Nganjuk
2	Stikes Surya Mitra Husada	Kediri
3	Stikes Karya Husada	Kediri
4	Stikes Baptis	Kediri
5	Stikes Bhkati Muliah	Kediri
	Jumlah	

Sumber : www.pendidikan.kedirikota.go.id

Komunikasi organisasi yang dilakukan Stikes yang berada di Kota Kediri Jawa Timur, dilaksanakan dengan saling tukar menukar informasi dan memberikan karakter dinamis untuk setiap domain dan keseluruhan dalam sistem pembelajaran di kampus masing-masing. Setiap domain tumbuh dalam besarnya, dalam kompleksitas, dan dalam komunikasi organisasi. Proses Komunikasi organisasi pada individu lebih kompleks daripada di masa lalu. Sistem ini menjangkau seluruh populasi yang

terlibat dalam proses Komunikasi dalam satu atau lain bentuk pada skala yang belum pernah terjadi sebelumnya. Domain inilah dan interpenetrasi mereka yang membentuk kerangka kerja di mana komunikasi organisasi masa depan lebih banyak dinikmati masyarakat modern.

Prospek komunikasi organisasi di masa depan, bahkan satu dekade atau generasi ke depan, tidak dapat diramalkan dalam hal prediksi yang tepat. Namun seseorang dapat melihat berbagai kecenderungan tertentu dalam domain, yang tidak hanya akan menetapkan arah mana komunikasi organisasi di masa depan, tetapi juga akan memetakan jalur untuk pengembangan komunikasi di masyarakat secara umum.

Jelas sekali, pengetahuan dan pertumbuhannya serta meningkatnya globalisasi adalah salah satu tren dengan banyak konsekuensi dalam perkembangan komunikasi organisasi modern. Kekuatan lain yang sama pentingnya untuk masa depan, meskipun tidak dapat dikuantifikasi adalah kristalisasi dari perjuangan sejarah yang panjang melalui mana tujuan dan nilai sosial telah muncul yang sekarang secara ireversibel berada dalam arus utama pembangunan manusia. Tujuan-tujuan ini memusatkan gagasan bulat tentang keadilan sosial, hak asasi manusia, dan kebebasan. Semakin mereka datang untuk mewujudkan aspirasi jiwa manusia yang paling dalam yang menentukan jalan menuju masa depan. Interaksi dari berbagai kekuatan ini ditulis besar dalam sejarah abad kedua puluh yang sekarang mendekati dekade terakhirnya.

Komunikasi di lingkungan perguruan tinggi dimana antara mahasiswa dengan dosen dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang baik bagi pembelajaran mahasiswa. Beberapa diantaranya dapat meningkatkan prestasi belajar dan juga pemahaman belajar. Sebaliknya, adapun komunikasi yang kurang efektif juga dapat berdampak buruk bagi prestasi akademik mahasiswa, seperti kurangnya pemahaman akademik dan sulitnya mengatur strategi belajar. Menurut Deddy Mulyana (2001): “sebaiknya mahasiswa memberikan komunikasi yang baik kepada dosen apalagi dosen pembimbing akademik. Untuk memudahkan proses belajar di lingkungan kampus dan di dalam kampus”.

Dari pembahasan di atas, maka penulis mencoba menggambarkan komunikasi organisasi sebagai proses pertukaran informasi yang dilakukan orang dalam suatu organisasi, dengan beberapa indikator sebagai berikut: a) perhatian, b) komprehensif, c) kebenaran, d) retensi, e) keputusan.

Hui-Tzu Wu (2017) mengatakan “*developmental supervision; 'the ability of problem solving and decision making; and the supervisor is facilitating teachers as life-long learners'*”. Hui-Tzu Wu mengatakan bahwa pengawasan perkembangan dapat meningkatkan pengajaran guru; perilaku pengawasan dapat meningkatkan memperoleh hak atas kekayaan intelektual guru dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan; dan pimpinan dapat memfasilitasi para guru sebagai pembimbing seumur hidup.

Pengawasan yang efektif merupakan kegiatan yang sulit dipahami, tetapi banyak membuat kebingungan dan menimbulkan kesalahpahaman berupa evaluasi, penilaian, dan penilaian semua digunakan untuk menggambarkan apa yang dilakukan pengawas, namun tidak ada yang secara akurat mencerminkan proses supervisi instruksi. Sebenarnya, istilah-istilah semacam itu sebagian besar merupakan sumber kecurigaan, ketakutan, dan kesalahpahaman di antara para guru. Penelitiannya, pengawasan juga berakar pada literatur industri birokrasi. Pengawasan ketat adalah respons klasik terhadap masalah produksi dan kontrol; itu adalah upaya manajemen untuk memanipulasi dan mengendalikan bawahan. Seharusnya tidak mengejutkan, kemudian, bahwa banyak pengajar yang baik melihat pengawas sebagai sekadar lapisan lain dalam struktur birokrasi yang dirancang untuk mengawasi dan mengendalikan tindakan mereka.

Faktor-faktor yang meningkatkan pemecahan masalah kelompok terkikis oleh perbedaan wewenang formal. Supervisor adalah bagian dari level teknis di sekolah. Karena itu mereka terutama terkait dengan pengajaran dan pembelajaran; mereka adalah guru-guru yang pertama dan utama, bukan administrator. Bidang keahlian mereka adalah kurikulum dan instruksi; tugas mereka adalah membantu rekan mereka meningkatkan proses pengajaran. Mereka membutuhkan struktur organisasi yang memungkinkan mereka untuk melakukan hal ini dalam lingkungan yang tidak mengancam, yang terkekang oleh persyaratan

birokrasi untuk kontrol. Oleh karena itu, persyaratan pengawasan, dari posisi staf dengan yang diperoleh, otoritas informal (daripada administratif, otoritas) konsisten dengan peran pengawasan yang didefinisikan sebagai bagian dari subsistem teknis.

Pengawas memiliki lebih banyak menghasilkan capaian kinerja melampaui target yang ditetapkan Satuan Pendidikan Tinggi dan menghasilkan lebih banyak uang daripada karyawan lain. Mengawasi juga melibatkan lebih banyak pekerjaan dan stres yang lebih besar. Posisi pengawas sangat menantang karena Pekerja menjadi bermenghasilkan capaian kinerja melampaui target yang ditetapkan Satuan Pendidikan Tinggi untuk hasil lebih banyak meskipun Pekerja tidak melakukan semua pekerjaan. Itulah kesempatannya. Jika Pekerja dapat meningkatkan kinerja melalui upaya Pekerja dengan kelompok kecil, Pekerja dapat melakukannya dengan kelompok yang lebih besar saat Pekerja belajar lebih banyak, mengembangkan keterampilan Pekerja, dan kemajuan dalam karir Pekerja.

Sanna Alila (2016) mengatakan "*The special supervision of varied methods, attention to supervising needs, and appreciation of the supervision process*". Sanna Alila menjelaskan bahwa pengawasan khusus akan diberikan kepada organisasi dari berbagai metode, perhatian pada kebutuhan pengawasan, dan apresiasi terhadap para anggota yang memang sangat memerlukan proses pengawasan, sebagai dampak dari ketidakjelasan dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Banyak orang menjadi pengawas karena mereka memiliki keterampilan atau pengalaman dalam melakukan pekerjaan tertentu. Apa pun alasan Pekerja, melakukan pekerjaan sambil mengawasi orang lain adalah permainan bola yang berbeda dari hanya melakukan pekerjaan itu. Pengawas yang sukses memiliki serangkaian keterampilan unik yang akan pekerja pelajari dalam buku ini. Keterampilan ini mencakup memahami dinamika bekerja melalui orang, berkomunikasi baik dengan orang lain, mempelajari keterampilan manajemen kinerja, melatih orang lain secara efektif, dan menangani perubahan secara positif.

Mulyadi (2007:770) dalam bukunya "*Sistem Konsistensi dan Pengendalian Manajemen*", menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, yaitu : a) adanya perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi itu sendiri, b) kompleksitasnya masalah organisasi sehingga memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan, c) adanya kesalahan yang dilakukan anggota organisasi sehingga memerlukan pengawasan.

Dari pendapat Mulyadi tersebut, maka variabel pengawasan yang terjadi di beberapa kampus banyak disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Pola pengawasan yang dilakukan selama ini berdasarkan pengalaman dan bukan hasil kajian dosen Komunikasi di perguruan tinggi negeri maupun swasta, sehingga hasilnya kurang maksimal dan dinikmati oleh para mahasiswa.

2. Pola pembuatan program kegiatan mahasiswa belum menyentuh dan berdasarkan atas kurikulum terbaru dari Pemerintah Pusat, tetapi berdasarkan kebijakan dari Yayasan/Universitas, sehingga mahasiswa sulit mengembangkan potensial yang ada pada dirinya.
3. Pola kegiatan yang sudah baik meskipun tidak berada dalam konsistensi, terkadang masih dijadikan pedoman untuk kegiatan yang akan datang, mengingat banyak dinikmati oleh mahasiswa, sehingga mahasiswa lebih sering mengikuti arus teknologi yang sudah ada dibandingkan pemberian kampus.
4. Pola pelanggaran kecil yang sering terjadi di dunia kampus, masih dianggap wajar dan masih dipakai untuk pemberian Komunikasi di masa depan, dan bukan diperbaiki untuk mengantisipasi terjadinya hal-hal negatif yang berpengaruh kepada nama baik kampus.

Dari pembahasan di atas, maka penulis mencoba menggambarkan pengawasan sebagai proses pengamatan pendidikan yang dilakukan pemilik kampus (pihak Yayasan) dalam menetapkan ukuran kinerja dan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan, dengan indikator: a) tujuan, b) efisiensi, c) menghasilkan capaian kinerja melampaui target yang ditetapkan Satuan Pendidikan Tinggi, d) konsistensi.

Secara umum, penelitian ini berupaya berkontribusi pada pengetahuan yang ada tentang penganggaran dan pengambilan keputusan di sektor publik. Penggunaan dana wajib pajak secara efisien

dan efektif merupakan tantangan bagi pemerintah di mana pun. Proses pengalokasian dana ini sangat menantang karena sumber daya biasanya langka, dan tuntutan masyarakat terus berkembang dan seringkali saling bertentangan. Oleh karena itu penting untuk memahami proses yang digunakan untuk mengalokasikan dana ke berbagai program dan kegiatan, dan cara pengambilan keputusan ini. Pemahaman yang lebih baik, terutama oleh para praktisi, tentang proses ini dan bagaimana hal itu dapat ditingkatkan dapat mengarah pada penggunaan dana pembayar pajak yang lebih baik dan hasil yang lebih diinginkan bagi masyarakat.

Jose ´ Mari ´a Cubillo (2006), mengatakan “*There are several studies that try to tackle the decision making process of an integrated international student from an integrated point of view*”. Jose ´ Mari ´a Cubillo menjelaskan bahwa ada beberapa studi yang mencoba untuk menangani proses pengambilan keputusan calon siswa internasional dari sudut pandang yang terintegrasi.

Pengambilan keputusan tambahan merupakan suatu proses di mana pembuat keputusan memusatkan perhatian pada nilai-nilai marjinal antara dua alternatif, dan hanya memilih antara nilai-nilai marjinal untuk membuat keputusan. Metode ini digunakan tidak hanya untuk menyederhanakan situasi yang rumit dan mengurangi jumlah informasi yang diperlukan dibandingkan dengan model rasional, tetapi juga untuk memastikan bahwa suatu keputusan benar-benar tercapai, dan relevan dengan situasi yang diberikan.

Salah satu aspek kunci manajemen adalah pengambilan keputusan dan hasil lingkungan dalam organisasi bisnis sangat dipengaruhi oleh pengambilan keputusan perusahaan. Peneliti telah mencoba untuk mengingat hal ini dalam buku ini dan mengekspos pembaca untuk berbagai pendekatan pengambilan keputusan. Peneliti juga membahas peran dan menghasilkan capaian kinerja melampaui target yang ditetapkan Satuan Pendidikan Tinggi organisasi yang diberikan dan diasumsikan oleh orang-orang dan tim organisasi, bagaimana individu atau tim tidak hanya dapat menetapkan target lingkungan dan memfasilitasi pencapaian mereka, tetapi juga dalam tehnik mempengaruhi orang lain untuk praktik organisasi lingkungan yang lebih baik.

Keputusan merupakan hasil pemecahan dalam suatu masalah yang harus dihadapi dengan tegas. Proses ini meliputi dua alternatif atau lebih karena seandainya yang akan diambil (Dagum, M. Save, 2006). Sedangkan menurut J. Reason, pengambilan keputusan dapat dianggap sebagai suatu hasil atau keluaran dari proses mental atau kognitif yang membawa pada pemulihan suatu jalur tindakan diantara beberapa alternatif yang tersedia (Reason James, 1990). Berdasarkan dari kedua pendapat tersebut, maka setiap proses pengambilan keputusan harus selalu menghasilkan satu pilihan final.

G.R. Terry mengemukakan bahwa pengambilan keputusan adalah sebagai pemilihan yang didasarkan kriteria tertentu atas dua atau lebih alternatif yang mungkin (Syamsu, Ibnu, 2000). Dengan demikian proses

pengambilan keputusan selalu dikerjakan oleh kebanyakan manajer berupa suatu kesadaran, kegiatan pemikiran yang termasuk pertimbangan penilaian dan pemilihan diantara sejumlah alternatif.

Dalam keputusan dengan lebih dari satu tujuan, kepentingan relatif dari tujuan akan mempengaruhi pilihan alternatif terbaik. Karena setiap keputusan penting memiliki lebih dari satu tujuan, dan karena kepentingan relatif dari tujuan adalah subjektif, setiap keputusan penting adalah subjektif! Meskipun ini mungkin pada awalnya tampak bertentangan dengan apa yang diajarkan kepada kita untuk dipercayai, itu tidak bertentangan dengan kepercayaan populer lainnya. Kebanyakan orang setuju bahwa nilai itu subjektif. Apa yang peneliti katakan di sini adalah bahwa semua keputusan penting dipengaruhi oleh nilai-nilai peneliti (menentukan kepentingan relatif dari tujuan) dan karenanya bersifat subjektif. Selain itu, banyak organisasi menyadari bahwa mempekerjakan orang berkualitas adalah penting untuk menjadi kompetitif.

G.R.Terry mengatakan, *“in the diamond community there are many factors that require attention in making a decision”* (Syamsu, Ibnu, 2000). Terry menggambarkan bahwa dalam komunitas diamond banyak faktor-faktor yang memerlukan perhatian dalam pengambilan sebuah keputusan. Berdasarkan pendapat Terry tersebut, maka variabel pengambilan keputusan yang terjadi di beberapa kampus banyak disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Pola pengalaman yang digunakan dosen untuk meluluskan para mahasiswa tugas akhir, masih berdasarkan pengalaman dalam Komunikasi sebelumnya, dan bukan berdasarkan inovasi dalam dunia Komunikasi tinggi, sehingga karya-karya mahasiswa belum menampilkan temuan ilmiah hasil kajian kepustakaan.
2. Pola pengalaman yang digunakan pihak kampus dalam meluluskan alumninya, masih menggunakan metode tahun lalu bukan hasil mengarang atau menyusun naskah buku yang diterbitkan oleh lembaga resmi dari cabang olah raga, sehingga pihak kampus jarang memiliki atlet-atlet internasional yang dapat dijadikan kebanggaan daerahnya.
3. Konsekuensi dari hasil kinerja dosen masih belum optimal dibandingkan tugas tanggung jawab yang harus dilaksanakan.
4. Kredibilitas dosen masih rendah dibandingkan aturan yang telah ditetapkan Pemerintah khususnya dibidang pengalaman dalam mengajar.

Dari pembahasan di atas, maka penulis mencoba menggambarkan pengambilan keputusan sebagai proses Proses pemilihan alternatif dari beberapa alternatif dalam menangani masalah, dengan beberapa indikator sebagai berikut: a) Pengalaman, b) Konsistensi, c) konsekuensi masih belum optimal dan d) kredibilitas masih rendah.

Berdasarkan hal-hal di atas, maka variabel terkait dengan kinerja dosen dalam menyeimbangkan memperoleh hak atas kekayaan

intelektual akademik (*hard skill*) dan penguasaan keterampilan (*soft skill*) di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kediri, menjadi daya tarik tersendiri untuk diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh komunikasi organisasi, pengawasan dan pengambilan keputusan terhadap kinerja dosen di Kediri Jawa Timur”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang berkaitan dengan penelitian sebagai berikut:

1. Pendidikan bagi kehidupan manusia merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat, karena tanpa pendidikan sama sekali tidak mungkin suatu kelompok manusia dapat berkembang hidup sejalan dengan aspirasi untuk maju, sejahtera dan bahagia menurut konsep pandangan hidup mereka.
2. Perguruan tinggi sebagai penyelenggara pendidikan tinggi harus tampil sebagai pemimpin yang dapat diandalkan dalam pengembangan kemajuan dan peradaban bangsa.
3. Perguruan tinggi mempunyai misi yang bersifat nasional dan infrastruktur untuk melahirkan lulusan atau calon pemimpin bangsa yang berkualitas dan berbudi luhur.
4. Salah satu komponen penting dalam proses pendidikan tinggi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini yaitu dosen, yang juga

dibantu komponen lainnya yang mendukung terselenggarakan pendidikan di perguruan tinggi.

5. Lembaga pendidikan tinggi khususnya pendidikan tinggi kejuruan, lulusannya sangat dituntut menguasai keterampilan (*soft skill*) sesuai dengan disiplin ilmu bukan hanya memperoleh hak atas kekayaan intelektual akademik (*hard skill*) dengan IPK tinggi.
6. Salah satu unsur yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan tersebut adalah tenaga pendidik, dalam hal ini adalah dosen yang dituntut untuk dapat memperbaiki kinerja yang baik.
7. Peningkatan kinerja ini memerlukan beberapa hal seperti motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung dosen untuk dapat meningkatkan kinerjanya.
8. Masih terdapat beberapa dosen yang belum mempunyai jabatan fungsional, padahal jabatan fungsional merupakan salah satu syarat mengajar.
9. Kinerja dosen merupakan tolok ukur dari memperoleh hak atas kekayaan intelektual dan menghasilkan karya tulis yang diterbitkan di jurnal nasional yang terakreditasi dan/atau jurnal yang mempunyai reputasi internasional personil dalam melaksanakan tugas dan menghasilkan capaian kinerja melampaui target yang ditetapkan Satuan Pendidikan Tingginya.

10. Kompetensi professional dan motivasi secara bersama memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen.
11. Dosen sangat berperan untuk melahirkan lulusan yang tidak hanya bekerja di pemerintahan dengan nilai akademik yang memuaskan, tetapi dituntut mampu menciptakan lapangan pekerjaan sendiri, dan menguasai lapangan pekerjaan.

C. Pembatasan Masalah

Dalam penulisan ini, peneliti membatasi variabel di dalam organisasi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (Stikes) yang berada di Kediri Jawa Timur, yaitu adanya pengaruh Komunikasi Organisasi, Pengawasan dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Dosen di Kediri Jawa Timur.

D. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung positif komunikasi organisasi dengan Kinerja Dosen ?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung positif pengawasan dengan Kinerja Dosen ?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung positif pengambilan keputusan dengan Kinerja Dosen ?
4. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung positif komunikasi organisasi dengan kinerja dosen dengan kontrol variabel pengawasan ?

5. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung positif komunikasi organisasi dengan kinerja dosen dengan kontrol variabel pengambilan keputusan ?

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan yang akan dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi baru atau mendukung teori-teori yang sudah ada tentang Komunikasi organisasi, Pengawasan dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Dosen di Kediri Jawa Timur.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis yang akan dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

a. Bagi Stikes

- 1) Untuk meningkatkan peran Komunikasi organisasi, Pengawasan dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Dosen di Kediri Jawa Timur.
- 2) Sebagai bahan masukan pimpinan Stikes untuk melihat secara langsung pengaruh Komunikasi organisasi, Pengawasan dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Dosen di Kediri Jawa Timur.

b. Bagi Dinas Komunikasi

- 1) Untuk meningkatkan mutu Komunikasi organisasi, Pengawasan dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Dosen di Kediri Jawa Timur.
- 2) Sebagai pengetahuan dan motivasi dalam meningkatkan Komunikasi organisasi, Pengawasan dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Dosen di Kediri Jawa Timur.

