

610.1
GTRT
2 01

**ANALISIS PENGARUH PENCAPAIAN NILAI AKREDITASI
SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENERAPAN KURIKULUM
TERHADAP PRESENTASE KELULUSAN DI INSTITUSI DIKNAKES
JENJANG PENDIDIKAN TINGGI DI JAWA TENGAH
TAHUN 2000**

Tesis

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh
derajat Magister Kesehatan**



**Oleh :
RITA UTRAJANI
E4A099026
Administrasi Kebijakan Kesehatan**

**PROGRAM MAGISTER ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG
2001**

UPT-POSTAK-UNDIP

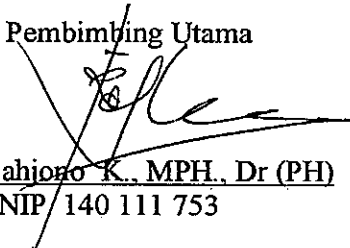
TESIS
ANALISIS PENGARUH PENCAPAIAN NILAI AKREDITASI
SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENERAPAN KURIKULUM
TERHADAP PERSENTASE KELULUSAN DI INSTITUSI
DIKNAKES JENJANG PENDIDIKAN TINGGI DI JAWA TENGAH
TAHUN 2000

Dipersiapkan dan disusun oleh
Rita Utrajani, SKM
E4A099026
Administrasi Kebijakan Kesehatan

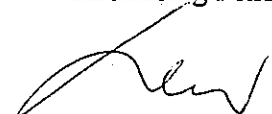
Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Pada tanggal 9 November 2001

Menyetujui
DEWAN PENGUJI

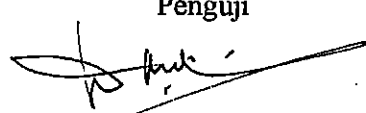
Pembimbing Utama


Dr. Tjahjono K., MPH., Dr (PH)
NIP. 140 111 753

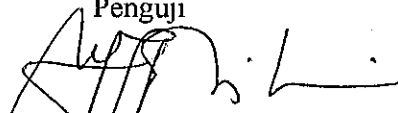
Pembimbing Pendamping


Lucia Ratna Kartika W., SH., M.Kes
NIP. 132 084 300

Penguji


Drs. Dantijo, SKM
NIP. 130 444 358

Penguji


Dr. Harbandinah P., SKM
NIP. 130 354 865

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Magister Kesehatan



Dr. Sudiro, MPH, Dr (PH)
NIP. 132 252 965

Sertifikat

Saya, Rita Utrajani, SKM yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis yang Saya ajukan ini adalah hasil karya Saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program magister ini ataupun program lainnya. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya sepenuhnya berada di pundak Saya

Rita Utrajani, SKM

9 November 2001

ABSTRACT

Rita Utrajani

ANALYSIS ON INFLUENCE OF COVERAGE OF HUMAN RESOURCES ACCREDITATION SCORE AND CURRICULUM IMPLEMENTATION TOWARD PERCENTAGE OF GRADUATION IN HEALTH MAN POWER EDUCATION INSTITUTION AT HIGH DEGREE EDUCATION IN CENTRAL JAVA PROVINCE BY THE YEAR 2000.

xv + 128 Page + 17 Table + 44 Attach

Policy on health man power development by the year 2000-2010 stated that to run health development require sufficient health human resources from society and public sector. Based on development and problems faced in health man power development, strategic issues faced in the future around health man power education are the quality of student is still limited and low competitive power. The improvement of education institution quality is an important challenge to ensure availability of qualified human resources. Standardization through accreditation process is one of efforts to lead or built up in order to run institution in effective and efficient manner. Central Java data showed that percentage of graduation resulted from accredited institution and from non accredited institution almost similar.

The research was made to find the component of human resources score and curriculum implementations which were written in instrument of accreditation and its influence to percentage of graduation as the final result of institution of education.

The method used in this research was cross sectional. Total population were 80 Institution, and the total sampling taken were 30 Institutions. The data of human resources and curriculum implementation were taken by using instrument of accreditation 2000. The data percentage of graduation were taken by counting each lecture graduation in Institution and the percentage of each examination such as main examination, rehearsal examination I, make up examination II. This research used ratio scale.

Data was analyzed by descriptive and analytic method. To find the influence between accreditation score of human resources, curriculum implementation including its sub variables toward the percentage of graduation, this research used linear regression analysis.

The result showed that the average percentage of graduation on main examination 70,63%, rehearsal examination I 79,15%, rehearsal examination II 85,25%. The average of accreditation score of human resources was 3,4 and curriculum implementation was 3,96.

Analytically, the result showed that there was significant correlation between accreditation score of human resources and the percentage of graduation on main examination and rehearsal examination I. And also there was significant correlation between accreditation score of curriculum implementation toward the percentage of graduation and percentage of main examination and rehearsal examination I. The sub variable of human resources toward the percentage of graduation showed many kind of important things as follow : The Director had significant correlation with rehearsal

examination I, full timer Lecturer had significant correlation with the percentage of graduation on main examination, the part timer Lecturer had no significant correlation with the percentage of all kind of examinations, the Clinical Instructor had significant result on main examination and rehearsal examination I, Secretarial Officer had no significant correlation with the percentage of all kind of examination. The sub variable of curriculum application toward the percentage of graduation showed as follow : The accreditation score of Academic Calendar had no significant correlation with all kind of examination, on the contrary, either the planning of education program or its realization had significant correlation with main examination and rehearsal examination I. The evaluation of education program and its process including the periodically report had no significant correlation with the three kind of percentages of graduation.

Recommendations from this research are still need improvement of quality of directors by increasing their education level, increasing quantity and enhancing quality of full timer lecturers by considering man power placement and its mechanism not only province but also district to institution that require; improvement of quality of clinical instructor by increasing their education level; improving learning process evaluation through student evaluation toward lecture and head of instruction, head of institution toward lecture and also lecture toward head of institution.

Key words : percentage of graduation, human resources, curriculum implementations.

Literature : 33 (1983-2001)

ABSTRAK

Rita Utrajani

ANALISIS PENGARUH PENCAPAIAN NILAI AKREDITASI SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENERAPAN KURIKULUM TERHADAP PERSENTASE KELULUSAN DI INSTITUSI PENDIDIKAN TENAGA KESEHATAN JENJANG PENDIDIKAN TINGGI DI JAWA TENGAH TAHUN 2000.

xv + 128 halaman + 17 tabel + 44 lampiran.

Kebijakan Pengembangan Tenaga Kesehatan tahun 2000-2010 mengatakan bahwa penyelenggaraan pembangunan kesehatan perlu didukung antara lain oleh Sumber Daya Tenaga Kesehatan dari masyarakat dan pemerintah yang memadai. Berdasarkan perkembangan dan masalah yang dihadapi dalam pengembangan tenaga kesehatan, isue strategis yang dihadapi di masa depan dalam bidang pendidikan tenaga kesehatan adalah mutu peserta didik yang masih sangat terbatas dan daya saing rendah. Peningkatan kualitas institusi pendidikan merupakan tantangan yang penting untuk dapat menjamin tersedianya tenaga bermutu. Standarisasi melalui proses akreditasi adalah salah satu upaya untuk menuntun atau membina agar institusi berjalan secara efisien dan efektif. Data di Jawa Tengah menunjukkan bahwa persentase lulusan yang dihasilkan oleh institusi yang terakreditasi dan yang tidak terakreditasi tidak terpaut banyak.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui komponen nilai sumber daya manusia dan komponen penerapan kurikulum yang ada dalam instrumen akreditasi dan pengaruhnya terhadap persentase lulusan sebagai hasil akhir pendidikan institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan di Jawa Tengah.

Penelitian ini menggunakan rancangan *cross sectional*. Populasinya sebanyak 80 institusi, dan diambil sampel sebanyak 30 institusi. Pengambilan data akreditasi sumber daya manusia dan penerapan kurikulum dengan menggunakan instrumen akreditasi tahun 2000. Data persentase lulusan dengan menghitung lulusan masing-masing mata kuliah di institusi dan mempersentase pada tiap ujian (ujian utama, ujian ulang I, ujian ulang II). Skala keseluruhan adalah rasio.

Analisis data dilakukan secara diskriptif dan analitik. Untuk mengetahui pengaruh antara nilai akreditasi sumber daya manusia, penerapan kurikulum beserta sub variabelnya terhadap prosentase kelulusan digunakan analisis regresi linier.

Hasil penelitian secara diskriptif menunjukkan bahwa rata-rata persentase kelulusan pada uji utama 70,63%, ujian ulang I 79,15%, ujian ulang II 85,25%. Nilai akreditasi sumber daya manusia rata-rata 3,4 (68 %) dan penerapan kurikulum 3,96 (79,2%).

Hasil penelitian secara analitik, pengaruh nilai akreditasi sumber daya manusia terhadap persentase kelulusan menunjukkan pengaruh yang bermakna pada persentase kelulusan ujian utama dan ujian ulang I. Nilai akreditasi penerapan kurikulum terhadap persentase kelulusan menunjukkan pengaruh yang sangat bermakna pada persentase kelulusan ujian utama dan ujian ulang I. Sub variabel sumber daya manusia terhadap persentase kelulusan adalah : direktur menunjukkan pengaruh yang sangat bermakna

pada ujian ulang I, dosen tetap menunjukkan pengaruh yang sangat bermakna terhadap persentase kelulusan ujian utama, dosen tidak tetap dan tenaga tata usaha menunjukkan pengaruh tidak bermakna pada prosentase kelulusan semua ujian, pembimbing praktek menunjukkan hasil yang bermakna pada ujian utama dan ujian ulang I. Sub variabel penerapan kurikulum terhadap persentase kelulusan menunjukkan : nilai akreditasi perencanaan program pengajaran dan pelaksanaan program pengajaran menunjukkan pengaruh yang sangat bermakna terhadap persentase kelulusan ujian utama dan ujian ulang I. Nilai akreditasi kalender akademik, evaluasi program pengajaran, laporan periodik dan evaluasi proses pengajaran, menunjukkan tidak berpengaruh pada ketiga persentase kelulusan.

Rekomendasi dari penelitian ini, masih perlu adanya peningkatan kualitas direktur dengan meningkatkan jenjang pendidikannya, peningkatan kuantitas dan kualitas dosen tetap dengan memikirkan kearah penempatan tanaga dinas kesehatan baik Propinsi maupun Kabupaten/Kota ke Institusi yang membutuhkan dengan memikirkan mekanismenya, peningkatan kualitas pembimbing praktek dengan meningkatkan jenjang pendidikannya serta meningkatkan evaluasi proses pengajaran melalui evaluasi peserta didik terhadap dosen dan pimpinan lembaga, pimpinan lembaga terhadap dosen serta dosen terhadap pimpinan lembaga.

Kata Kunci : persentase kelulusan, Sumber Daya Manusia, penerapan kurikulum.
Kepustakaan : 33 (1983 – 2001)

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan RahmadNya sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.

Thesis yang berjudul “Analisis Pengaruh Pencapaian Nilai Akreditasi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Kurikulum terhadap Hasil Kelulusan di Institusi Diknakes Jenjang Pendidikan Tinggi di Jawa Tengah tahun 2000”, di susun Penulis dalam rangka memenuhi sebagian syarat untuk mencapai derajat Sarjana S2 pada Universitas Diponegoro Semarang, bidang studi Ilmu Kesehatan Masyarakat jurusan Administrasi Kebijakan Kesehatan.

Pada kesempatan ini Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada semua pihak yang telah memberi saran dan pendapat yang sangat berharga khususnya kepada :

1. Direktur Pasca Sarjana Universitas Diponegoro beserta staf yang telah memberikan fasilitas
2. Kepala Kantor Departemen Kesehatan Propinsi Jawa Tengah yang telah memberikan ijin kepada Penulis untuk mengikuti Program Pasca Sarjana di Universitas Diponegoro serta telah memberikan ijin penelitian dalam rangka penulisan tesis ini.
3. Ketua Program Pasca Sarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro beserta staf yang telah memberikan fasilitas, saran dan bimbingan selama penulisan usulan penelitian hingga tesis ini selesai

4. dr Tjahjono. K, MPH., Dr.PH dan Lucia Ratna Kartika, SH, MKes selaku dosen pembimbing yang dengan ikhlas telah memberikan bimbingan, petunjuk dan saran sejak usulan penelitian hingga tesis ini selesai.
5. Para Direktur dan semua staf Akademi sebagai tempat Penelitian yang telah memberikan ijin, bantuan dan kesempatan kepada Penulis dalam rangka pengambilan data.
6. Dra, Ayun Sriatmi, MKes selaku pereview yang telah dengan ikhlas meluangkan waktu, saran dan petunjuk untuk kesempurnaan tesis ini.
7. Drs. Dantijo, SKM dan Dr. Harbandinah Pitojo, SKM selaku penguji yang telah dengan ikhlas meluangkan waktu, saran dan petunjuk untuk kesempurnaan tesis ini.
8. Yang tercinta ibunda, suami dan anak kami Choirunnisa yang telah berkorban untuk membantu dan memberikan dorongan hingga penulisan ini selesai.
9. Dan semua pihak yang tidak dapat disebut satu persatu yang telah membantu dan memberikan kemudahan sejak penyusunan usulan penelitian hingga penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis harapkan kritik dan saran demi kesempurnaannya.

Akhir kata dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah Penulis serahkan tesis ini kepada almamater, semoga bermanfaat.

Semarang, November 2001

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR SINGKATAN	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Pertanyaan Penelitian	6
D. Originalitas Penelitian	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat penelitian	8
G. Ruang Lingkup Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Hasil Pendidikan	11
B. Konsep Efisiensi Pendidikan	14
C. Sumber Daya Manusia	16
D. Kurikulum	20
E. Kurikulum dan Proses Pendidikan	22

	F. Proses Belajar Mengajar (Penilaian hasil belajar)	24
	G. Akreditasi Institusi	25
	H. Kerangka Teori	33
BAB III	KERANGKA KONSEP DAN DEFINISI OPERASIONAL	34
	A. Kerangka Konsep	34
	B. Hipotesis Penelitian	35
	C. Definisi Operasional	36
BAB IV	METODE PENELITIAN	64
	A. Rancangan Penelitian (desain penelitian)	64
	B. Lokasi Penelitian	65
	C. Populasi & Sampel Penelitian	65
	D. Pengumpulan Data	66
	E. Pengolahan dan Analisis Data	68
BAB V	HASIL PENELITIAN	70
	A. Persentase Kelulusan Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah	70
	B. Penilaian Akreditasi SDM dan Sub Variabelnya	71
	C. Penilaian Akreditasi Penerapan Kurikulum dan Sub Variabelnya	73
	D. Pengaruh Nilai Akreditasi SDM terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, dan Ujian Ulang II.	76
	E. Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Penerapan Kurikulum terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, dan Ujian Ulang II.	84

BAB VI	PEMBAHASAN	95
	A. Persentase Kelulusan Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah	95
	B. Penilaian Akreditasi SDM dan Sub Variabelnya	96
	C. Penilaian Akreditasi Penerapan Kurikulum dan Sub Variabelnya	101
	D. Pengaruh Nilai Akreditasi SDM dan Sub Variabelnya terhadap Persentase Kelulusan	104
	E. Pengaruh Nilai Akreditasi Penerapan Kurikulum dan Sub Variabelnya terhadap Persentase Kelulusan	108
	F. Akreditasi Institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan	113
BAB VII	KESIMPULAN DAN SARAN	122
	A. Kesimpulan	122
	B. Saran	123
	DAFTAR PUSTAKA	126

DAFTAR SINGKATAN

1. CI : Pembimbing Praktek.
2. D T : Dosen Tetap.
3. D T T : Dosen Tidak Tetap.
4. DIR : Direktur.
5. DEPKES : Departemen Kesehatan.
6. DIKNAKES : Pendidikan Tenaga Kesehatan.
7. EV-PROG-P : Evaluasi Program Pengajaran
8. EV-PROS-P : Evaluasi Proses Pengajaran.
9. KAL-AK : Kalender Akademik.
10. LAB-PERIODIK : Laporan Periodik.
11. PENER-KUR : Penerapan Kurikulum.
12. P K : Penerapan Kurikulum.
13. PER-PP : Perencanaan Program Pengajaran.
14. PELAK-PP : Pelaksanaan Program Pengajaran.
15. P A P : Penilaian Acuan Patokan.
16. P A N : Penilaian Acuan Norma.
17. PUSDIKNAKES : Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan.
18. SIPTK : Sistem Informasi Pegawai Tenaga Kesehatan.
19. SDM : Sumber Daya Manusia.
20. T U : Tata Usaha.
21. T I U : Tujuan Instruksional Umum.
22. T I K : Tujuan Instruksional Khusus.

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
5.1. Analisis Diskriptif Frekuensi Persentase Kelulusan Institusi Diknakes JPT Di Jawa Tengah tahun 2000	70
5.2. Analisis Diskriptif Frekuensi SDM dan Sub Variabelnya: DT, DTT, CI, TU Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000	71
5.3. Analisis Diskriptif Frekuensi Penerapan Kurikulum dan Sub Variabelnya : Kal-Ak, Per-PP, Pelak-PP, Ev-Prog-P, Lab-Periodik, Ev-Pros-P	73
5.4. Pengaruh Nilai Akreditasi SDM terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000	76
5.5. Pengaruh Nilai Akreditasi Direktur terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000	78
5.6. Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Dosen Tetap terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000	79
5.7. Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Dosen Tidak Tetap terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000	80
5.8. Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Pembimbing Praktek terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000	81

5.9. Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Tenaga Tata Usaha terhadap persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000	83
5.10. Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Penerapan Kurikulum terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000	84
5.11. Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Kalender Akademik terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000	86
5.12. Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Perencanaan Program Pengajaran terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000	87
5.13. Hasil Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Pelaksanaan Program Pengajaran terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000	89
5.14. Hasil Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Evaluasi Program Pentagram terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000	91
5.15. Hasil Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Laporan Periodik terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000	92
5.16. Hasil Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Evaluasi Proses Pengajaran terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000	93

BAB I

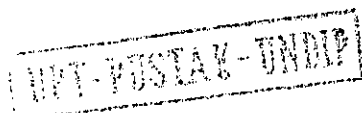
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka “Gerakan Pembangunan Berwawasan Kesehatan” sebagai strategi pembangunan nasional untuk mewujudkan Indonesia Sehat 2010, penting adanya Rencana Pembangunan Kesehatan menuju Indonesia sehat 2010 (RPK 2010), yang menjamin terlaksananya pembangunan kesehatan yang terarah, menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan.

Kebijakan Pengembangan Tenaga Kesehatan tahun 2000-2001 mengatakan bahwa penyelenggaraan pembangunan kesehatan perlu didukung antara lain oleh sumber daya tenaga kesehatan dari masyarakat dan pemerintah yang memadai. Oleh karena itu Pembangunan Tenaga Kesehatan perlu disusun dan dilaksanakan dengan cermat untuk mewujudkan Indonesia Sehat 2010. Pada hakekatnya pengembangan tenaga kesehatan adalah proses pengembangan yang bersifat multi disiplin dan lintas sektor serta program untuk pemeratakan dan meningkatkan mutu tenaga kesehatan melalui tiga upaya pokok yaitu penyusunan kebijakan dan rencana, pendayagunaan dan pendidikan serta pelatihan tenaga kesehatan.

Beberapa isue strategis khususnya masalah pendidikan kesehatan adalah pada umumnya mutu peserta didik dari hasil pendidikan tenaga kesehatan dan pelatihan kesehatan masih terbatas. Peningkatan kualitas institusi pendidikan dan pelatihan merupakan tantangan yang penting untuk dapat menjamin tersedianya tenaga bermutu yang diperlukan. Sumber daya tenaga kependidikan sering dirasakan kurang memadai.



Penerapan standar serta dilaksanakannya akreditasi institusi pendidikan tenaga kesehatan dan pelatihan merupakan salah satu upaya dalam rangka meningkatkan kualitas institusi pendidikan dan pelatihan, serta tenaga yang dihasilkannya. Juga merupakan tantangan yang besar bagi upaya pendidikan dan pelatihan untuk dapat mendukung peningkatan karir tenaga secara keseluruhan.

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan, dipandang bahwa dalam tujuan, orientasi dan kerangka konsep pendidikan tersebut masih kurang memperhatikan antara lain pentingnya : paradigma sehat, kaidah agama dan moral, dasar-dasar atau prinsip-prinsip pembangunan kesehatan, etika pelayanan perorangan, hukum kesehatan. Pendidikan secara berjenjang dan berkelanjutan pada umumnya belum berjalan seperti yang diharapkan (Pusdiknakes 2000). Selanjutnya visi pengembangan tenaga kesehatan adalah tersedianya tenaga kesehatan bermutu dan merata guna mewujudkan Indonesia Sehat 2010. Sedangkan misi pengembangan tenaga kesehatan adalah :

1. Perencanaan tenaga kesehatan dalam rangka desentralisasi dan globalisasi.
2. Peningkatan pendayagunaan tenaga kesehatan termasuk peningkatan karir bagi seluruh tenaga kesehatan.
3. Peningkatan mutu pendidikan tenaga kesehatan dan pelatihan.
4. Pengendalian pengembangan tenaga kesehatan.

Pengembangan tenaga kesehatan diarahkan untuk menciptakan tenaga kesehatan yang ahli dan terampil sesuai perkembangan ilmu dan teknologi, beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta berpegang teguh pada pengabdian bangsa dan negara serta etika profesi dan dapat mandiri .

Dalam buku Kebijakan Pengembangan Tenaga Kesehatan tahun 2000-2010, berdasarkan analisis dari perkembangan dan masalah yang dihadapi dalam pengembangan tenaga kesehatan, isue strategis yang dihadapi di masa depan dalam bidang pendidikan tenaga kesehatan dan pelatihan kesehatan nampak bahwa:

- a. Di Jawa Tengah data yang menunjukkan bahwa mutu peserta didik masih sangat terbatas dan daya saing masih lemah adalah kasus pengiriman tenaga kesehatan keluar negeri dari data primer bidang Tenaga Kesehatan Kanwil Depkes Propinsi Jawa Tengah, pada tahun 1998 / 1999 dibutuhkan tenaga kesehatan lulusan keperawatan sebanyak 200 orang, pendaftar sebanyak 607 orang dan yang memenuhi syarat atau lulus ujian sesuai dengan kriteria yang ditetapkan sebanyak 16 orang (8 %) dari kebutuhan. Pada tahun 1999/2000 juga dibutuhkan 200 tenaga, pendaftar sebanyak 360 orang dan yang lulus kriteria sebanyak 27 orang (13,5%) dari kebutuhan. Masalah-masalah diatas merupakan tantangan yang besar bagi upaya pendidikan untuk dapat mendukung peningkatan karir secara keseluruhan.
- b. Peningkatan kualitas institusi pendidikan merupakan tantangan yang penting untuk dapat menjamin tersedianya tenaga bermutu yang diperlukan. Sumber daya tenaga kependidikan pemerintah dan masyarakat termasuk swasta sering kurang memadai. Penerapan standar serta dilaksanakannya akreditasi institusi pendidikan merupakan salah satu upaya dalam rangka meningkatkan kualitas institusi pendidikan serta

tenaga yang dihasilkan. Data primer yang menunjukkan pola akreditasi dan persentase kelulusan di Jawa Tengah adalah sebagai berikut : tahun 1999 Institusi Diknakes JPT (Jenjang Pendidikan Tinggi) sebanyak 80 Institusi, terakreditasi sebanyak 62,96%, dari Institusi yang terakreditasi tersebut angka rata-rata kelulusan adalah 94,78 %, dan Institusi yang belum terakreditasi dengan rata-rata kelulusan 84,47 %. Tahun 2000 Institusi yang telah terakreditasi dengan rata-rata kelulusan 93,54 % dan institusi yang belum terakreditasi dengan rata-rata kelulusan 85,56 %.

- c. Lama tunggu lulusan tenaga kesehatan untuk mendapatkan pekerjaan.
- d. Jenis pekerjaan yang didapat sering tidak sesuai dengan pendidikan yang diperoleh.

Standarisasi yang dinilai pada program akreditasi pendidikan yang telah dikembangkan secara nasional berdasarkan tujuan pendidikan akademik atau profesi, kompetensi, standar profesi, kebutuhan program dan pasar global dengan memperhatikan situasi dan kondisi setempat, telah disusun borang sebagai instrumen atau alat ukur yang telah diberlakukan dan telah banyak dipakai dalam penilaian akreditasi institusi dalam tahun-tahun terakhir ini. Dalam instrumen akreditasi dibagi dalam 7 komponen yang terdiri dari Komponen Sumber Daya Manusia, Komponen Penerapan Kurikulum, Komponen Sarana dan Prasarana, Komponen Ketata Usahaan, Komponen Peserta Didik, Komponen Situasi Umum dan Komponen Pengembangan Institusi. Dari ketujuh komponen tersebut bobot yang paling tinggi dalam penilaian adalah Sumber Daya Manusia dan yang kedua Komponen Penerapan Kurikulum.

Akreditasi pada intinya adalah untuk mengetahui apakah suatu institusi tersebut sudah mengelola secara baik atau bermutu. Akreditasi merupakan kegiatan dalam rangka menuntun atau membina agar institusi berjalan secara efisien dan efektif.

Data yang menunjukkan bahwa masih rendahnya daya saing lulusan yang mencerminkan mutu pendidikan institusi yang sebagian besar dihasilkan oleh institusi yang telah terakreditasi, dan rata-rata jumlah kelulusan dari institusi yang belum terakreditasi tidak terpaut banyak, disamping itu juga masih banyak pertanyaan-pertanyaan yang timbul dalam pelaksanaan penilaian dilapangan khususnya dalam komponen sumber daya manusia dan penerapan kurikulum, untuk itu perlu dilakukan penelitian tentang pencapaian angka akreditasi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Kurikulum serta pengaruhnya terhadap persentase kelulusan.

B. Perumusan Masalah :

1. Mutu peserta didik yang masih terbatas dan daya saing rendah.
2. Akreditasi untuk mengetahui apakah suatu institusi tersebut sudah mengelola secara baik dan bermutu atau belum.
3. Persentase lulusan yang dihasilkan oleh institusi yang terakreditasi dan yang tidak terakreditasi tidak terpaut banyak.
4. Instrumen akreditasi yang memiliki bobot paling tinggi adalah SDM dan Penerapan Kurikulum.

Pertanyaan yang ada : dalam instrumen akreditasi, apakah ada pengaruh nilai komponen Sumber Daya Manusia dan nilai Penerapan Kurikulum terhadap persentase lulusan sebagai indikator mutu pendidikan yang diselenggarakan institusi pendidikan ?

C. Pertanyaan penelitian :

“Apakah penilaian akreditasi institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan di Jawa Tengah pada nilai komponen SDM (Sumber Daya Manusia) dan PK (Penerapan Kurikulum) berpengaruh pada persentase kelulusan mahasiswanya ?

D. Originalitas Penelitian :

Penelitian serupa sudah banyak dilakukan dari tahun ketahun, namun penelitian yang mengguriakan instrumen akreditasi institusi Diknakes sebagai alat penilai akreditasi ini belum pernah dilaksanakan. Penelitian yang pernah dilakukan oleh adalah :

1. Karabel dan Halsey (1979), Pengujian dan analisis hasil-hasil pendidikan dihubungkan dengan sejumlah variabel bebas, yang semuanya diukur secara kuantitatif.
2. Benyamin Bloom (1990) penelitian tentang dua tindakan instruksional berkorelasi positif dengan keberhasilan belajar siswa yaitu membuat terkonsentrasi penuh pada tugas belajar serta mencurahkan jumlah waktu maksimal pada pengalaman belajar (*time on-task; engaged time*).
3. Maskun Pudjianto (1998), hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja para pemimpin akademi kesehatan di Jawa Tengah.

E. Tujuan Penelitian :

1. Tujuan Umum : Untuk mengetahui nilai komponen sumber daya manusia dan komponen penerapan kurikulum yang ada dalam instrumen akreditasi dan pengaruhnya terhadap persentase kelulusan sebagai hasil akhir pendidikan di institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan.

2. Tujuan Khusus :

- a. Mengetahui gambaran persentase kelulusan Institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan Jenjang Pendidikan Tinggi di Jawa Tengah.
- b. Mengetahui gambaran nilai akreditasi sumber daya manusia dalam instrumen akreditasi Institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan Jenjang Pendidikan Tinggi di Jawa Tengah yang meliputi penilaian terhadap direktur, dosen tetap, dosen tidak tetap, tenaga pembimbing praktek dan tenaga tata usaha.
- c. Mengetahui gambaran nilai akreditasi penerapan kurikulum dalam instrumen akreditasi Institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan Jenjang Pendidikan Tinggi di Jawa Tengah yang meliputi penilaian kalender akademik, perencanaan program pengajaran, pelaksanaan program pengajaran, evaluasi program pengajaran, laporan-laporan periodik dan evaluasi proses pengajaran.
- d. Menganalisis pengaruh nilai akreditasi sumber daya manusia dan sub variabelnya yang meliputi direktur, dosen tetap, dosen tidak tetap, pembimbing praktek dan tenaga tata usaha terhadap persentase kelulusan Institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan Jenjang Pendidikan Tinggi di Jawa Tengah.

- e. Menganalisis pengaruh nilai akreditasi penerapan kurikulum dan sub variabelnya yang meliputi kalender akademik, perencanaan program pengajaran, pelaksanaan program pengajaran, evaluasi program pengajaran, laporan-laporan periodik dan evaluasi proses pengajaran terhadap prosentase kelulusan Institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan jenjang Pendidikan Tinggi di Jawa Tengah.
- f. Menganalisis instrumen akreditasi dan sistem pelaksanaannya dalam rangka memberikan masukan kepada kebijakan pemerintah dalam penyempurnaan instrumen akreditasi.

F. Manfaat Penelitian :

1. Bagi Institusi :

- a. Sebagai evaluasi pelaksanaan program akreditasi Institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan Jenjang Pendidikan Tinggi di Jawa Tengah.
- b. Sebagai masukan dalam rangka Pengembangan Institusi Pendidikan agar dapat berkembang secara optimal dan menyeluruh terutama pada bidang sumber daya manusia dan penerapan kurikulum di Jawa Tengah.
- c. Untuk lebih memantapkan penggunaan instrumen sebagai alat ukur akreditasi sebagai indikator kinerja institusi.
- d. Sebagai masukan kepada kebijakan pemerintah dalam penyempurnaan instrumen akreditasi.

2. Bagi Program Pendidikan Ilmu Kesehatan Masyarakat (IKM):

- a. Sebagai masukan untuk pengembangan kurikulum pendidikan terutama Administrasi Kebijakan Kesehatan.
- b. Sebagai masukan bagi penelitian lebih lanjut untuk memberikan masukan pengembangan Institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan terutama dalam hal sumber daya manusia dan pengembangan kurikulum Pendidikan Tenaga Kesehatan Jenjang Pendidikan Tinggi dalam rangka lebih menyiapkan tenaga yang berkualitas yaitu berdaya guna dan berdaya saing tinggi di tingkat internasional, sehingga dengan tenaga kesehatan yang berkualitas, kesehatan masyarakat akan lebih mantap.

3. Bagi Peneliti :

- a. Menunjang pekerjaan yang dilaksanakan setiap harinya.
- b. Sebagai salah satu evaluasi tim akreditasi dimana peneliti salah satu dari tim tersebut.
- c. Sebagai tugas akhir dalam rangka menempuh program pendidikan S-2 kesehatan masyarakat.

G. Ruang Lingkup Penelitian.

Penelitian ini dilakukan di Jawa Tengah yang mencakup beberapa aspek penting mengenai nilai akreditasi sumber daya manusia yang meliputi direktur, tenaga dosen tetap, tenaga dosen tidak tetap, tenaga pembimbing praktek, tenaga tata usaha dan nilai akreditasi penerapan kurikulum yang meliputi kalender akademik,

perencanaan program pengajaran, pelaksanaan program pengajaran, evaluasi program pengajaran, laporan-laporan periodik, evaluasi proses pengajaran serta pengaruhnya terhadap persentase kelulusan di Institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hasil Pendidikan.

Hasil pendidikan adalah suatu dimensi pendidikan yang tidak mungkin atau tidak boleh dikendalikan secara langsung oleh para pengambil keputusan atau pengelola pendidikan. Hasil pendidikan adalah akibat dari adanya proses pendidikan, baik manajerial maupun proses pengajaran, sebagai sistem yang dapat dimanipulasi oleh para pengelola sistem pendidikan dengan jalan mengendalikan beberapa instrumen kebijakan. Hasil pendidikan, secara garis besar, dibagi menjadi dua jenis yang berlainan yaitu keluaran pendidikan (*educational output*) dan dampak pendidikan (*educational outcome*).

Keluaran pendidikan adalah yang secara langsung dapat dicapai setelah berlangsungnya suatu sistem pendidikan pada suatu jenis atau jenjang pendidikan tertentu. Keluaran pendidikan selalu dikaitkan secara internal didalam sistem pendidikan itu sendiri yang dapat diketahui melalui pengukuran, baik pengukuran langsung maupun tidak langsung. Keluaran pendidikan sebagai hasil dari pengukuran langsung antara lain adalah jumlah lulusan, jumlah yang melanjutkan, sedangkan hasil dari pengukuran tidak langsung adalah nilai ujian akhir. Kedua jenis keluaran pendidikan tersebut sangat penting diukur untuk mengetahui apakah sistem pendidikan secara internal berjalan efisien dan efektif.

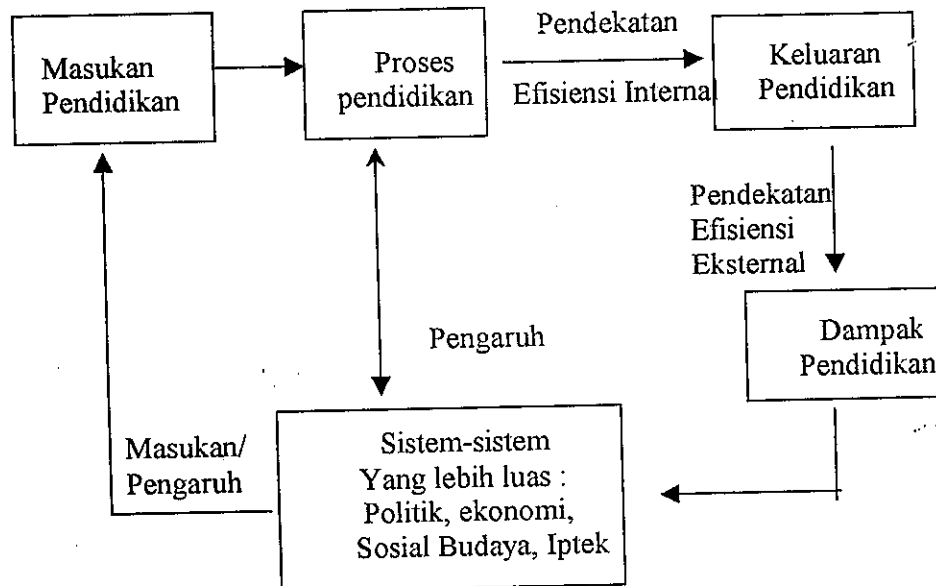
Dampak pendidikan adalah hasil pendidikan yang tidak secara langsung dapat diketahui setelah proses pendidikan selesai. Untuk mengetahui dampak pendidikan perlu ditunggu beberapa periode waktu tertentu setelah lulusan pendidikan terjun

Dampak pendidikan adalah hasil pendidikan yang tidak secara langsung dapat diketahui setelah proses pendidikan selesai. Untuk mengetahui dampak pendidikan perlu ditunggu beberapa periode waktu tertentu setelah lulusan pendidikan terjun kedalam masyarakat, dunia kerja atau setelah menempuh pendidikan lebih lanjut . Dampak pendidikan selalu dikaitkan secara eksternal dengan sistem lain.

Berdasarkan pembahasan mengenai instrumen kebijakan pendidikan serta hasil pendidikan tersebut diatas, secara garis besar akan terdapat dua model kebijakan pendidikan, yaitu pertama, model efisiensi internal (*internal efficiency approach*) yang lebih menekankan pada pengamatan terhadap efisiensi dalam pengelolaan sistem pendidikan dilihat secara langsung dari keluaran pendidikan, dan kedua, model efisiensi eksternal (*external efficiency approach*) yaitu suatu pengamatan terhadap efisiensi pendidikan secara eksternal atau serius juga disebut sebagai relevansi pendidikan, yang dilihat dari dampak pendidikan terhadap berbagai bidang kehidupan. Kedua model kebijakan diatas masing-masing mempunyai landasan teori, kerangka, serta tekniknya sendiri-sendiri.

Secara singkat kedua konsep diatas dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Pendekatan Efisiensi Internal dan Eksternal Sistem Pendidikan.



Sumber : Ace Suryadi, M.Sc., Ph.D. " Pendidikan, Investasi SDM, dan Pembangunan" Isu, Teori dan Aplikasi hal 108.

Model analisis efisiensi internal bertujuan untuk melakukan kajian apakah sistem pendidikan sudah berjalan efisien dilihat dari pendayagunaan dan pengelolaan berbagai sumber dayanya sehingga sistem pendidikan dapat meningkatkan produktifitasnya. Analisis efisiensi internal sepenuhnya sangat bergantung pada berjalannya sistem pendidikan dengan sistem lain dalam berbagai bidang kehidupan. Analisis efisiensi internal pendidikan diantaranya adalah analisis arus murid dengan pendekatan Kohort (*student flow model*) dan analisis efektifitas biaya (*cost effectiveness model*).

Model analisis efisiensi eksternal bertujuan untuk melakukan evaluasi terhadap sistem pendidikan yang memiliki manfaat terhadap berbagai bidang

kehidupan, seperti pertumbuhan ekonomi, penyerapan angkatan kerja, peningkatan disiplin masyarakat, peningkatan partisipatif politik, dan toleransi baragama.

B. Konsep Efisiensi Pendidikan.

Dalam teori Neoklasik dikatakan bahwa penggunaan model efisiensi pendidikan dapat mengoperasionalkan konsep mutu pendidikan yang sementara ini lebih dinilai sebagai konsep yang abstrak. Sejak tahun 1930-an para teoritikus Neoklasik telah banyak mencurahkan perhatiannya pada pengukuran dan pengkajian secara empiris terhadap konsep efisiensi. Mereka menamakan penggunaan model empiris kuantitatif yang didasarkan pada analisis variabel-variabel yang diukur secara kuantitatif. Dibidang sosiologi pendidikan, para teoritikus Neoklasik menyatakan dirinya sebagai penganut paham empiris metodologis (Karabel dan Halsey, 1979). Mereka mencurahkan perhatiannya pada pengujian dan analisis hasil-hasil (outcomes) pendidikan dihubungkan dengan sejumlah variabel bebas, yang semuanya diukur secara kuantitatif.

Pada umumnya, efisiensi didefinisikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan bahwa tingkat keluaran secara optimal dapat dihasilkan dengan menggunakan komposisi masukan yang minimal, jika diungkapkan dengan cara lain yakni memelihara suatu tingkat keluaran tertentu dengan tingkat masukan yang tidak berubah atau yang lebih rendah (Windham, 1986; Levin, 1985).

Dua jenis efisiensi, yakni efisiensi teknis dan efisiensi ekonomis, sangat sering dibahas. Efisiensi teknis menunjukkan pada pencapaian tingkat atau kuantitas tertentu atau keluaran fisik yang berbeda. Efisiensi ekonomis menunjuk pada penempatan

ukuran-ukuran kegunaan dan/atau harga pada masukan yang digunakan dan keluaran yang dicapai.

Kedua jenis efisiensi itu menunjukkan pada pengertian konseptual yang sama, tetapi mengandung cara penerapan yang berbeda. Cara penerapan yang lebih dapat digunakan untuk analisis pendidikan bergantung pada bagaimana suatu program pendidikan itu dikaji dan diuji. Jika suatu program pendidikan itu dianggap sebagai suatu jenis komoditas pasar didalam ekonomi pasar yang kompetitif, hal ini merupakan pusat perhatian efisiensi ekonomi. Di lain pihak, jika suatu program pendidikan itu dipandang semata-mata sebagai *public goods*, efisiensi teknis merupakan persoalan yang relevan didalam menilai mutu pendidikan.

Asumsi mekanisme pasar tampak relevan didalam pendidikan, sepanjang yang dibicarakannya bukan jenjang pendidikan wajib (*noncompulsory education*). Program-program pendidikan bukan wajib, seperti sekolah kejuruan atau pendidikan profesional, suplainya terbatas dan keluarannya sesuai dengan permintaan sistem ekonomi. Dalam situasi pasar seperti ini, setiap program pendidikan harus mempunyai kemampuan (*capability*) untuk bersaing dengan program pendidikan lainnya sehingga harus mencapai tingkat efisiensi sistem yang optimal dengan menghasilkan tingkat keluaran setinggi-tingginya pada tingkat masukan serendah-rendahnya.

Seperti dikemukakan oleh Windham (1988), program-program pendidikan yang efisien, yang berlangsung didalam sistem pasar yang sempurna, ditandai oleh lembaga-lembaga pendidikan yang berkemampuan tinggi dalam melakukan sistem monitoring sendiri dan proses penyeimbang sendiri sehubungan dengan program-program pendidikan lain yang kompetitif. Dengan kata lain, mutu pendidikan akan

ditandai oleh kemampuan program atau lembaga pendidikan untuk menghasilkan lulusan yang terampil dan cakap yang dibutuhkan oleh pasar kerja (*labor market*) melalui pengelolaan sumber-sumber daya pendidikan secara optimal.

Seperti dikemukakan sebelumnya, konsep efisiensi berkaitan dengan pendayagunaan secara optimal sumber-sumber pendidikan yang terbatas untuk mencapai keluaran yang optimal. Suatu program pendidikan yang efisien ialah yang mampu menciptakan keseimbangan antara sumber-sumber yang dibutuhkan dan yang ada atau tersedia guna mengurangi hambatan-hambatan dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu mutu pendidikan dapat dipahami sebagai kemampuan dari suatu sistem pendidikan untuk mengalokasikan sumber-sumber pendidikan secara adil sehingga setiap peserta didik memperoleh kesempatan yang sama untuk mendayagunakan sumber-sumber pendidikan tersebut dan mencapai hasil yang optimal.

C. Sumber Daya Manusia.

Sumber Daya Manusia dalam pengembangannya secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam, atau setidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara berdaya guna dan berhasil guna. Demikian juga pengembangan sumber daya alam secara makro disuatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Baik secara makro maupun secara mikro pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan bentuk investasi.

Dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu "*conditio sine quanon*", yang harus ada dan terjadi disuatu organisasi. Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan (*internal dan external*).

Faktor Internal yaitu mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. Secara terinci faktor-faktor tersebut antara lain :

a. Misi dan tujuan organisasi :

Setiap organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapainya. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik, serta implementasi perencanaan tersebut secara tepat. Pelaksanaan kegiatan atau program organisasi dalam rangka mencapai tujuan ini diperlukan kemampuan tenaga atau sumber daya manusia, dan ini hanya dapat dicapai dengan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

b. Strategi pencapaian tujuan :

Misi dan tujuan suatu organisasi mungkin mempunyai persamaan dengan organisasi lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut berbeda. Oleh sebab itu setiap organisasi mempunyai strategi yang tertentu. Untuk itu maka diperlukan kemampuan karyawannya dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan diluar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasinya. Sehingga strategi yang disusunnya sudah memperhitungkan dampak yang akan terjadi didalam

organisasinya. Hal ini semua akan mempengaruhi pengembangan sumber daya dalam organisasi itu.

c. Sifat dan jenis kegiatan :

Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola pengembangan sumber daya manusia akan berbeda dengan organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.

d. Jenis teknologi yang digunakan :

Sudah tidak asing lagi bahwa setiap organisasi dewasa ini telah menggunakan teknologi yang bermacam-macam dari yang paling sederhana sampai dengan yang paling canggih. Hal ini perlu diperhitungkan dalam program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia disini diperlukan, baik untuk mempersiapkan tenaga guna menangani mengoperasikan teknologi itu, atau mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

Faktor eksternal, organisasi itu berada di dalam lingkungan, dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan di mana organisasi itu berada. Agar organisasi itu dapat melaksanakan misi dan tujuannya, maka ia harus memperhitungkan faktor-faktor lingkungan atau faktor-faktor eksternal organisasi itu. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain :

a. Kebijakan pemerintah :

Kebijakan-kebijakan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat-surat keputusan menteri atau pejabat pemerintah, dan sebagainya adalah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi. Kebijakan-kebijakan tersebut sudah barang tentu akan mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

b. Sosio-budaya masyarakat :

Faktor sosio-budaya masyarakat tidak dapat diabaikan oleh suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami karena suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda. Oleh sebab itu dalam mengembangkan sumber daya dalam suatu organisasi faktor ini perlu dipertimbangkan.

c. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi :

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi diluar organisasi dewasa ini telah sedemikian pesatnya. Sudah barang tentu suatu organisasi yang baik harus mengikuti arus tersebut. Untuk itu maka organisasi harus mampu untuk memilih teknologi yang tepat untuk organisasinya. Dengan demikian maka kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut.

Teori *Human Capital* : Perkembangan sejak zaman Neoklasik :

Smith (awal abad 18) telah beranggapan bahwa ketrampilan tenaga kerja merupakan kekuatan yang dominan bagi kemajuan industri. Di dalam definisi *Fixed Capital*, Smith memasukkan unsur SDM (*human capital*) yang terdiri dari kemampuan dan kecakapan

yang diperoleh semua anggota masyarakat. Perolehan kemampuan, yang dapat dilakukan melalui pendidikan, belajar sendiri, atau belajar sambil bekerja memerlukan biaya yang harus dikeluarkan oleh yang bersangkutan. Ketrampilan dan kemampuan akan menghasilkan tingkat balik (*rate of return*) yang sangat besar terhadap penghasilan seseorang.

Von Thunen (1875) mengatakan bahwa “tidak diragukan lagi bahwa tingkat pelayanan (*services*) dari manusia merupakan bagian terpenting dari aset nasional”. Menurut Thunen “ nilai kebebasan dan harga diri manusia akan dapat dilindungi dan dimanfaatkan secara optimal jika SDM dianggap sebagai salah satu dimensi penting dari unsur kapital”.

Teori *human capital modern* oleh Theodore Schultz (1961) dan Denison (1962) memperlihatkan bahwa pendidikan sebagai sarana pengembangan kualitas SDM memberikan kontribusi langsung terhadap pertumbuhan pendapatan negara melalui peningkatan ketrampilan dan kemampuan produksi dari tenaga kerja.

Di dalam pengembangan di era globalisasi, terlepas dari teori *human capital*, SDM yang bermutu dalam pengertian secara teknis, kemampuan, keahlian, ketrampilan serta nilai-nilai modern lainnya diperlukan dan bahkan akan menjadi prasyarat mutlak untuk dapat mencapai keunggulan bangsa di era persaingan global.

D. KURIKULUM

Dalam pendidikan dan pelatihan, kurikulum adalah sangat penting. Karena kurikulum merupakan pedoman bagi kegiatan belajar mengajar dalam rangka

mengembangkan kemampuan sumber daya manusia atau sasaran pendidikan dan pelatihan.

Kurikulum berasal dari bahasa Romawi, dari kata "*Curriculum*" atau betuk jamak yang berarti lapangan perlombaan. Orang yang berhasil melampaui lapangan perlombaan tersebut berarti telah memenangkan perlombaan. Dalam perkembangan selanjutnya kurikulum diartikan suatu jarak yang harus ditempuh oleh seorang siswa atau mahasiswa untuk mencapai tingkat tertentu. Dewasa ini kurikulum diartikan suatu pelajaran atau daftar mata pelajaran yang akan diterima oleh siswa dalam waktu tertentu untuk memperoleh ijazah atau kemampuan tertentu.

Dalam arti luas, kurikulum adalah segala usaha dan kegiatan yang mempengaruhi proses belajar. Jadi setiap kegiatan yang mempengaruhi proses pendidikan baik langsung maupun tidak langsung merupakan bagian dari kurikulum.

Untuk menyusun suatu kurikulum yang relevan dan mantap, perlu dipertimbangkan prinsip-prinsip berikut :

1. Dasar filosofis negara yang berlangsung mengarah tujuan pendidikan nasional.
2. Dasar sosiologis yang menyangkut keadaan masyarakat, ekonomi, adat istiadat, kebudayaan, kesehatan dan sebagainya.
3. Dasar psikologis yang mempertimbangkan faktor-faktor yang terkandung didalam diri sasaran pendidikan atau pelatihan, misalnya minat, kebutuhan, kemampuan, pengalaman dan sebagainya.
4. Dasar organisatoris, dimana kurikulum disajikan dalam bentuk tertentu baik dalam luas bahan, isi maupun urutan. Untuk ini biasanya daftar pelajaran/mata kuliah

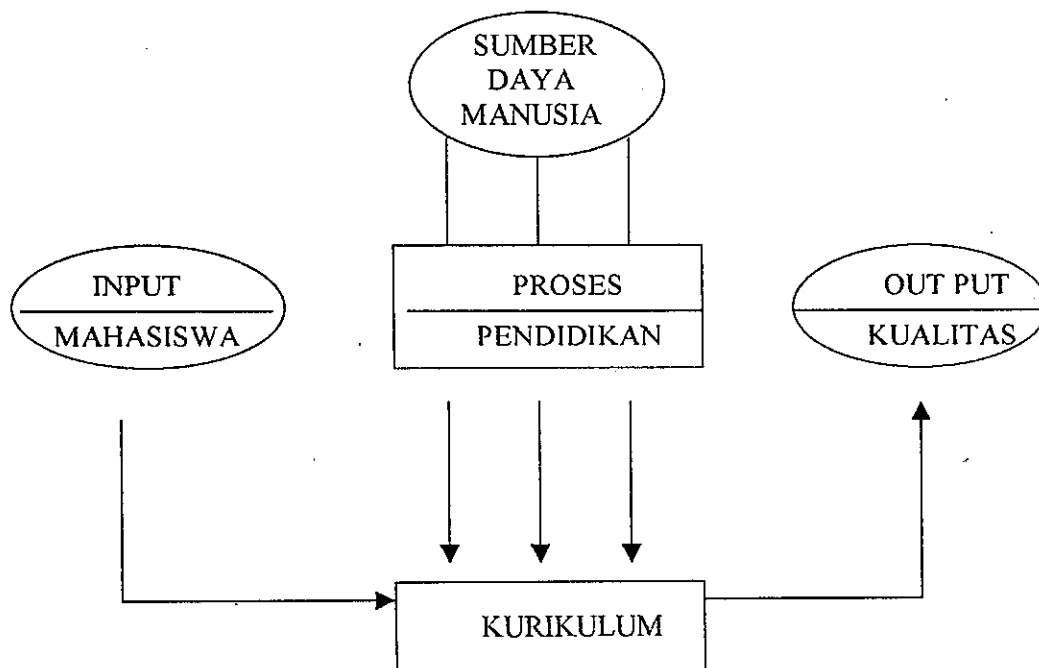
disusun didalam suatu silabus yang akan mendiskripsikan tujuan-tujuan kurikulum tersebut. Dalam hal ini ada 4 macam tujuan :

- a. Tujuan umum, yang identik dengan tujuan pendidikan nasional.
- b. Tujuan institusional, yaitu tujuan dari pada lembaga, institut atau fakultas yang bersangkutan.
- c. Tujuan kurikuler, yaitu tujuan dari tiap bidang studi atau mata ajaran.
- d. Tujuan instruksional, yaitu tujuan yang sudah konkret, yang mencakup suatu pengetahuan, sikap atau ketrampilan yang akan dicapai dengan pemberian kuliah yang bersangkutan.

E. Kurikulum dan Proses Pendidikan

Kurikulum merupakan bagian yang penting dalam proses pendidikan dan pelatihan. Proses pendidikan didalam pendidikan formal tak akan berjalan tanpa adanya kurikulum. Bahkan tujuan pendidikan tak akan tercapai tanpa kurikulum. Kurikulum adalah salah satu alat penting untuk mencapai tujuan pendidikan atau pelatihan yang juga mencerminkan hasil pendidikan. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut :

KURIKULUM DAN PROSES PENDIDIKAN



Sumber : Dr. Soekidjo Notoatmodjo, "Pengembangan Sumber Daya Manusia", Hal. 51.

Keberhasilan suatu pendidikan atau pelatihan dapat dipengaruhi langsung oleh kurikulum dan juga oleh proses pendidikan atau pelatihan itu sendiri dimana terpengaruh pula oleh kurikulum.

Sesuai dengan teori – teori tentang hasil pendidikan pada bab sebelumnya, dimana suatu keluaran pendidikan sangat dipengaruhi oleh masukan pendidikan dan proses pendidikan itu sendiri dan didalam teori kurikulum dan proses pendidikan juga dikatakan bahwa kualitas output sangat tergantung dari input dari mahasiswanya sendiri, SDM yang ada dalam proses pendidikan dan kurikulum yang diterapkan dalam pendidikan tersebut.

F. Proses Belajar Mengajar (Penilaian Hasil Belajar)

Menurut Glaser, 1963 ada beberapa fungsi dan prinsip-prinsip penilain salah satu adalah Fungsi Penilaian Acuan Patokan dan Acuan Norma disingkat (PAP) dan (PAN). Secara khusus PAN dan PAP dapat diartikan sebagai metode menafsirkan hasil-hasil evaluasi. Penilaian Acuan Norma, didesain untuk menghasilkan tata tingkat hasil prestasi belajar siswa dari tingkat tertinggi sampai yang terendah. Hasil belajar dengan PAN sama sekali tidak dikaitkan dengan ukuran-ukuran atau patokan yang terletak diluar hasil-hasil pengukuran kelompok siswa yang bersangkutan. PAN pada dasarnya mempergunakan dasar penilaian dengan mengacu pada kurve normal untuk menganalisa hasil-hasilnya.

Penilaian Acuan Patokan, tidak dikaitkan dengan kelompok, Hasil-belajar masing-masing murid dibandingkan dengan patokan yang telah ditetapkan sebelumnya. Yang lebih diutamakan adalah usaha agar butir-butir tes mencerminkan pengukuran tercapai atau tidaknya hasil belajar murid itu sesuai dengan tugas-tugas instruksional yang ditetapkan. Tugas-tugas belajar dijabarkan dari rumusan Tujuan Instruksional Khusus (TIK) dan ini menjadi pusat dan arah kegiatan instruksional dan penilaian, serta sebagai dasar dari penentuan "batas lulus" atau "tingkat penguasaan minimum". Hasil prestasi belajar tiap-tiap siswa sesudah dibandingkan dengan TIK, diputuskan apakah dapat mencapai batas kompetensi yang ditetapkan atau belum.

Sesuai dengan ciri keterarahan dalam proses pengajaran yang menjadi bidang kegiatan PAP lebih banyak ditekankan pada intensitas tes pembinaan atau formatif, untuk menelusur kemajuan murid pada tahap-tahap tertentu selama proses pengajaran masih berlangsung. Dengan demikian, dosen yang menggunakan pendekatan PAP berusaha

agar sebanyak mungkin siswanya mencapai tingkat penguasaan kompetensi yang tinggi sesuai dengan tuntutan TIK, tanpa menggeser-geser, menaikkan ataupun menurunkan patokan "batas lulus". Jika hal ini tercapai, maka distribusi atau penyebaran nilai hasil penilaian, dari mahasiswa akan membentuk kurva, tetapi bukan kurva normal seperti pada PAN melainkan membentuk kurva *juling negatif* atau melandai ke kiri.

Penilaian yang dilakukan di Institusi Diknakes di Jawa Tengah dengan menggunakan sistem ujian yang dilakukan dalam 1 (satu) tahun 3 kali pelaksanaan yaitu ujian utama, ujian ulang I dan ujian ulang II. Ujian utama diikuti oleh seluruh mahasiswa yang telah memenuhi persyaratan, ujian ulang I diikuti oleh mahasiswa yang tidak lulus pada ujian utama dan ujian ulang II diikuti oleh mahasiswa yang tidak lulus pada ujian ulang I. Mahasiswa yang tidak lulus pada ujian ulang II menunggu tahun berikutnya untuk mengikuti ujian kembali yaitu pada ujian utama. Soal yang dipergunakan dalam ujian dibuat oleh tim yang ditunjuk secara nasional.

G. Akreditasi Institusi.

1. Pengertian :

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia tahun 1993 dalam buku Petunjuk Pelaksanaan Akreditasi Institusi adalah pengakuan terhadap lembaga pendidikan yang diberikan oleh badan yang berwenang. Setelah dinilai bahwa lembaga itu memenuhi syarat pembakuan atau kriteria tertentu. Akreditasi institusi Diknakes dalam petunjuk pelaksanaan adalah upaya pemerintah yang dilakukan secara sistematis, berkesinambungan, terencana dan terarah guna menetapkan strata yang menggambarkan mutu penyelenggaraan institusi pendidikan, sehingga dapat digunakan

sebagai salah satu dasar upaya pembinaan dan pengawasan pendidikan dalam rangka meningkatkan mutu penyelenggaraan institusi Diknakes.

Tujuan dilaksanakannya akreditasi adalah untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan tenaga kesehatan yang berdampak menghasilkan lulusan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pelayanan kesehatan yang meliputi dua tujuan khusus yaitu, pertama adanya peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan kesehatan dan yang kedua adanya informasi secara obyektif tentang institusi Diknakes yang meliputi kelemahan dan keunggulan di tiap-tiap komponen pendidikan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penetapan strata akreditasi.

Sasaran akreditasi institusi Diknakes adalah semua institusi Diknakes yang berada di bawah pembinaan Pusat Diknakes dengan status kepemilikan Pemerintah Pusat, Daerah, TNI dan POLRI, serta Swasta diseluruh Indonesia.

Kebijaksanaan akreditasi institusi Diknakes adalah :

1. Akreditasi pendidikan tenaga kesehatan merupakan bagian dari upaya peningkatan mutu pendidikan tenaga kesehatan.
2. Pelaksanaan akreditasi dilakukan secara bertahap, terencana, berkesinambungan dan merupakan prinsip efektifitas dan efisien dalam penyelenggaraannya.
3. Akreditasi pendidikan tenaga kesehatan dilaksanakan secara obyektif dengan mengikutsertakan unsur-unsur yang terkait dalam pendidikan dengan menggunakan instrumen akreditasi yang telah ditetapkan.

Bentuk layanan akreditasi dalam rangka mewujudkan tujuan akreditasi institusi pendidikan tenaga kesehatan, meliputi layanan pendataan, layanan pengolahan data, layanan penyajian hasil dan layanan stratifikasi institusi.

2. Manajemen dan Prosedur Akreditasi.

a. Manajemen Akreditasi.

Akreditasi institusi pendidikan tenaga kesehatan merupakan kegiatan yang melibatkan beberapa pihak yang terkait yaitu Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan, Kantor Kesehatan di Propinsi, Institusi pendidikan tenaga kesehatan dan Organisasi Profesi yang terkait. Untuk itu dalam pelaksanaannya akreditasi institusi pendidikan tenaga kesehatan perlu dilakukan secara sistematis, terencana, dan terarah. Pengelolaan kegiatan akreditasi institusi pendidikan tenaga kesehatan dapat dikelompokkan dalam empat tahap yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.

1. Perencanaan.

Perencanaan kegiatan akreditasi pendidikan tenaga kesehatan dilaksanakan oleh seluruh pihak terkait yaitu Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan, Kantor Kesehatan di Propinsi atau Tim Akreditasi Propinsi dan Institusi pendidikan tenaga kesehatan.

1.a. Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan bertugas untuk :

1. Menyusun dan mengembangkan instrumen akreditasi.
2. Menyusun dan mengembangkan petunjuk penggunaan instrumen akreditasi.
3. Membentuk tim akreditasi institusi pendidikan tenaga kesehatan tingkat pusat.
4. Merencanakan kegiatan rapat penetapan strata akreditasi berdasarkan usulan yang masuk dari kantor kesehatan di propinsi.

5. Merencanakan produksi piagam akreditasi.
6. Mengembangkan kegiatan pelatihan petugas pelaksana akreditasi.
7. Menyusun anggaran kegiatan akreditasi.

1.b. Kantor Kesehatan di Propinsi bertugas untuk :

1. Membentuk tim pelaksanaan akreditasi berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.
2. Menyusun rencana tahunan institusi-institusi pendidikan tenaga kesehatan yang akan diakreditasi dengan tembusan ke Pusdiknakes.
3. Menyusun rencana anggaran kegiatan akreditasi institusi di wilayahnya.
4. Menyusun rencana pengembangan tenaga pelaksana akreditasi institusi terutama dari segi kualitas.
5. Menyusun rencana pelatihan petugas pelaksanaan akreditasi tingkat propinsi.

1.c. Institusi pendidikan tenaga kesehatan.

1. Membentuk tim untuk mempersiapkan pelaksanaan akreditasi.
2. Menyusun rencana pengembangan tim institusi melalui pelatihan akreditasi.

2. Pengorganisasian.

Tahap berikutnya dalam kegiatan akreditasi institusi pendidikan tenaga kesehatan setelah perencanaan adalah pengorganisasian. Untuk mencapai

akreditasi institusi pendidikan tenaga kesehatan pada tahap ini diperlukan koordinasi semua pihak sehingga terwujud kesamaan pengertian, dan arah pencapaiannya. Ditingkat pusat tim akreditasi terdiri dari pejabat Pusat Pendidikan tenaga kesehatan dan staf yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Menteri Kesehatan. Di tingkat propinsi tim akreditasi terdiri dari pejabat di tingkat propinsi dan staf yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Kakanwil Depkes/ Pejabat di Tingkat Propinsi. Untuk tim yang dibentuk di institusi cukup ditetapkan dengan Surat Keputusan Direktur.

3. Pelaksanaan.

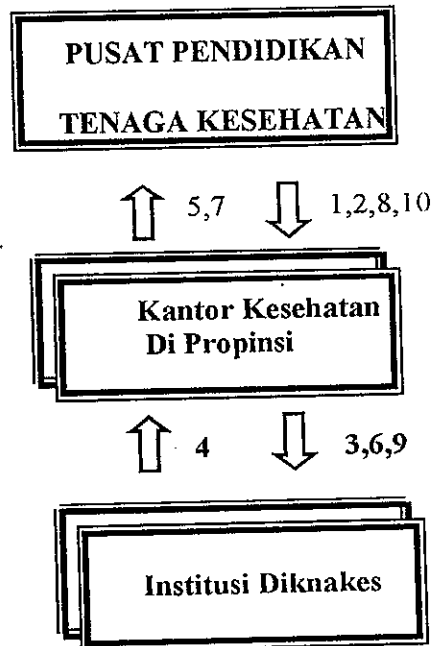
Pada tahap pelaksanaan akreditasi institusi pendidikan tenaga kesehatan seluruh pihak yang terkait melaksanakan kegiatan sesuai dengan ketentuan yang tertera dalam tahap perencanaan.

4. Pengawasan.

Untuk menjaga efektifitas dan keberhasilan pencapaian tujuan akreditasi institusi pendidikan tenaga kesehatan perlu dilakukan langkah pengawasan. Pengawasan terhadap pelaksana tim akreditasi institusi pendidikan tenaga kesehatan dilaksanakan oleh pejabat yang bertanggung jawab terhadap kegiatan akreditasi institusi pendidikan tenaga kesehatan baik di tingkat pusat maupun di tingkat propinsi.

b. Prosedur Akreditasi.

Kegiatan akreditasi institusi pendidikan tenaga kesehatan dilaksanakan dengan mengikuti prosedur seperti dalam bagan berikut :



Sumber : Depkes RI tahun 2000, Petunjuk pelaksanaan dan Borang Akreditasi Institusi Diknakes.

Keterangan gambar ;

1. Pusdiknakes menetapkan berlakunya instrumen akreditasi dan disosialisasikan kepada kantor kesehatan di propinsi dan tim pelaksana akreditasi di propinsi..
2. Pusdiknakes mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan akreditasi dan disebarluaskan.
3. Kantor kesehatan di propinsi mengadakan koordinasi dengan institusi Diknakes yang ada diwilayahnya.

4. Institusi Diknakes mengadakan persiapan sesuai dengan ketentuan.
5. Kantor kesehatan di propinsi mengajukan rencana kegiatan akreditasi institusi Diknakes.
6. Kantor kesehatan di propinsi atau tim akreditasi propinsi melaksanakan pendataan langsung ke institusi Diknakes di wilayahnya.
7. Kantor kesehatan di propinsi atau tim akreditasi propinsi membuat usulan penetapan strata ke Pusdiknakes.
8. Pusdiknakes melaksanakan rapat penetapan strata akreditasi.
9. Kantor kesehatan di propinsi menyampaikan hasil penetapan strata yang berupa SK dan piagam strata akreditasi ke institusi Diknakes di wilayahnya.
10. Diadakan konfirmasi berkaitan dengan (butir 8) bila diperlukan.

Didalam buku *The Equip Corporate Guide, standarts and guidelines for the ACHS corporate office evaluation and quality improvement program* ada 5 prinsip dasar Equip yang sangat esensial dalam memperbaiki kinerja yang telah diterapkan dalam akreditasi di Australia :

1. Berfokus pada pelanggan :
 - a. Pengenalan kebutuhan pelanggan, termasuk hak dan tanggung jawabnya.
 - b. Keterlibatan pelanggan.
 - c. Adanya mekanisme timbal balik dari pelanggan.
- Pelanggan termasuk : staff, pemberi pelayanan, penyandang dana, pemerintah.

2. Kepemimpinan yang kuat :

- a. Kepemimpinan yang efektif menunjang tanggung jawab dan kesepakatan melaksanakan tugas.
- b. Nilai dan tujuan disebarluaskan secara praktis.
- c. Pengarahan strategik untuk bimbingan perencanaan dan kegiatannya.
- d. Alokasi berbagai sumber mencerminkan arah strategik dari institusi.

3. Membudayakan peningkatan :

- a. Struktur dan proses untuk meninjau kembali dan mengukur kinerja yang berhubungan dengan aktifitas dan pelayanan.
- b. Langkah-langkah peningkatan, direncanakan dan diterapkan.
- c. Mekanisme timbal balik dari kinerja dan pencapaian diketahui oleh staf dan manajemen.
- d. Pengetahuan dan keterlibatan staf dalam peningkatan berkelanjutan.
- e. Penekanan pada peningkatan kinerja berkelanjutan oleh manajemen dan staf.

4. Bukti hasil :

- a. Pengukuran hasil digunakan untuk menilai kinerja pelayanan dan kegiatan.
- b. Bukti peningkatan.
- c. Pengenalan hasil dapat termasuk pengembangan proses, namun kadang-kadang hasil sangat berhubungan dengan efektifitas proses.

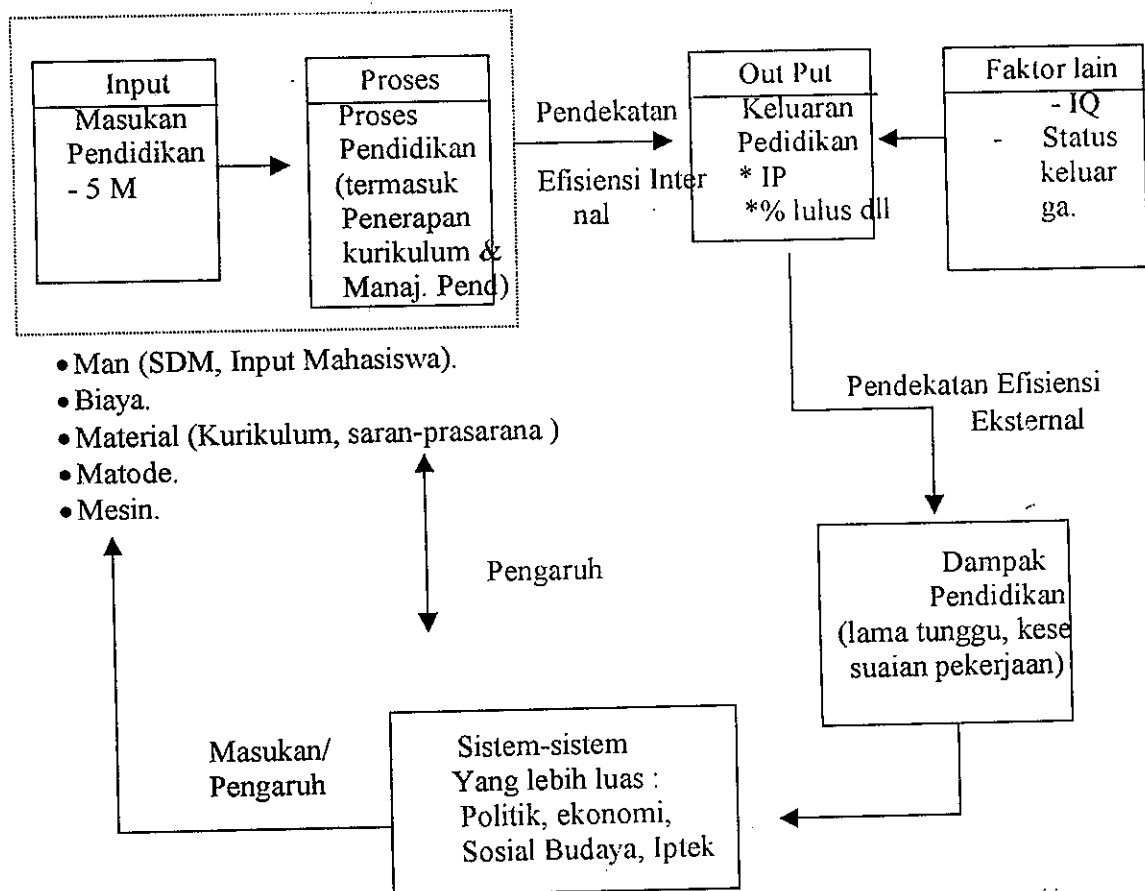
5. Mengusahakan kebiasaan yang baik :

Pelatihan terbaik sangat berhubungan dengan pengembangan, pengetrapan atau penilaian ulang kegiatan.

H. Kerangka Teori :

Dalam penelitian ini kerangka teoritis adalah sebagai berikut :

Akreditasi Institusi Diknakes



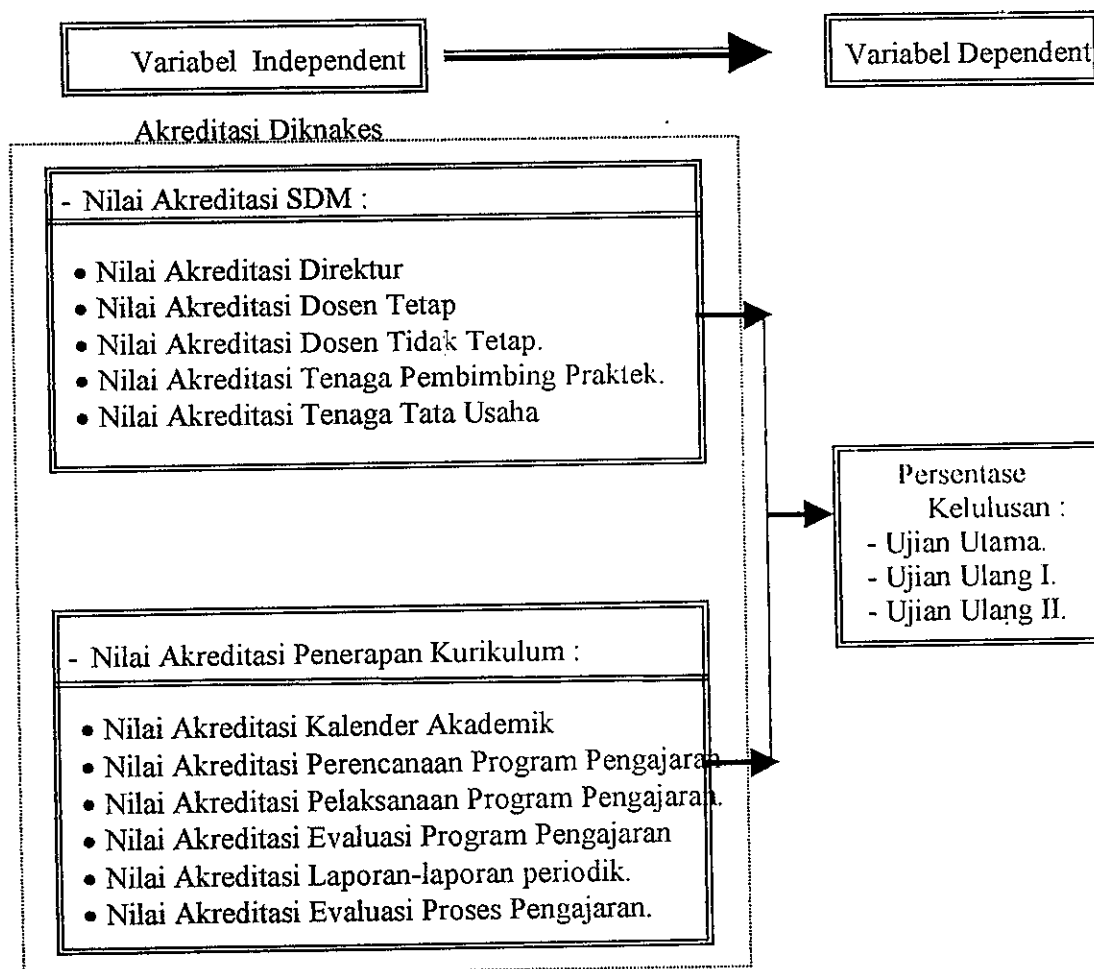
Sumber : paduan teori Ace Suryadi, M.Sc., Ph.D. " Pendidikan, Investasi SDM, dan Pembangunan" Isu, Teori dan Aplikasi hal 108 dan Dr. Soekidjo Notoatmodjo, "Pengembangan Sumber Daya Manusia", Hal. 51.

BAB III

KERANGKA KONSEP DAN DIFINISI OPERASIONAL

A. Kerangka Konsep.

Sesuai kerangka teori pada bab II, maka Penulis akan melakukan penelitian tentang pengaruh antara SDM yang ada pada Institusi Diknakes terhadap Keluaran Pendidikan dan Penerapan Kurikulum terhadap Keluaran Pendidikan dari hasil akreditasi Institusi Diknakes Jenjang Pendidikan Tinggi di Jawa Tengah. Berdasarkan kerangka teori diatas maka kerangka Konsep yang akan diteliti adalah sbb :



B. Hipotesis Penelitian.

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh yang bermakna nilai akreditasi Sumber Daya Manusia terhadap persentase kelulusan Institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan Jenjang Pendidikan Tinggi.
 - a. Ada pengaruh yang bermakna nilai akreditasi direktur terhadap persentase kelulusan Pendidikan Tenaga Kesehatan Jenjang Pendidikan Tinggi.
 - b. Ada pengaruh yang bermakna nilai akreditasi tenaga dosen tetap terhadap persentase kelulusan Pendidikan Tenaga Kesehatan Jenjang Pendidikan Tinggi.
 - c. Ada pengaruh yang bermakna nilai akreditasi tenaga dosen tidak tetap terhadap persentase kelulusan Pendidikan Tenaga Kesehatan Jenjang Pendidikan Tinggi.
 - d. Ada pengaruh yang bermakna nilai akreditasi tenaga pembimbing praktek terhadap persentase kelulusan Pendidikan Tenaga Kesehatan Jenjang Pendidikan Tinggi.
 - e. Ada pengaruh yang bermakna nilai akreditasi tenaga tata usaha terhadap persentase kelulusan Pendidikan Tenaga Kesehatan Jenjang Pendidikan Tinggi.

2. Ada pengaruh yang bermakna nilai akreditasi penerapan kurikulum terhadap persentase kelulusan Pendidikan Tenaga Kesehatan Jenjang Pendidikan Tinggi.
 - a. Ada pengaruh yang bermakna nilai akreditasi kalender akademik terhadap persentase kelulusan Pendidikan Tenaga Kesehatan Jenjang Pendidikan Tinggi.

- b. Ada pengaruh yang bermakna nilai akreditasi perencanaan program pengajaran terhadap persentase kelulusan Pendidikan Tenaga Kesehatan Jenjang Pendidikan Tinggi.
- c. Ada pengaruh yang bermakna nilai akreditasi pelaksanaan program pengajaran terhadap persentase kelulusan Pendidikan Tenaga Kesehatan Jenjang Pendidikan Tinggi.
- d. Ada pengaruh yang bermakna nilai akreditasi evaluasi program pengajaran terhadap persentase kelulusan Pendidikan Tenaga Kesehatan Jenjang Pendidikan Tinggi.
- e. Ada pengaruh yang bermakna nilai akreditasi laporan-laporan periodik terhadap persentase kelulusan Pendidikan Tenaga Kesehatan Jenjang Pendidikan Tinggi.
- f. Ada pengaruh yang bermakna nilai akreditasi evaluasi proses pengajaran terhadap persentase kelulusan Pendidikan Tenaga Kesehatan Jenjang Pendidikan Tinggi.

C. Definisi Operasional.

- 1. Persentase Kelulusan.
 - a. Persentase kelulusan adalah perhitungan dalam persen, angka kelulusan mata kuliah yang diujikan pada siswa di institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan Jenjang Pendidikan Tinggi di Jawa Tengah tahun 2000.

- b. Cara mengukur :
1. Ujian utama : dengan menghitung persentase jumlah lulusan mata kuliah tiap siswa, kemudian dijumlah secara keseluruhan dibagi jumlah siswa yang mengikuti ujian utama dikalikan 100.
 2. Ujian ulang I : dengan menghitung persentase lulusan mata kuliah yang diikuti pada ujian ulang I, dijumlah secara keseluruhan dibagi dengan siswa yang mengikuti ujian ulang I di kali 100.
 3. Ujian ulang II : dengan menghitung prosentase lulusan mata kuliah yang diikuti pada ujian ulang II, dijumlah secara keseluruhan dibagi dengan siswa yang mengikuti ujian ulang II dikali 100.
- c. Cara menilai adalah persentase nilai yang diperoleh.
- d. Skala : Rasio.
2. Sumber Daya Manusia.
- a. Sumber Daya Manusia adalah sumber daya atau kekuatan yang berupa manusia / semua unsur yang berupa manusia (Direktur, DT, DTT, CI, TU) yang secara potensial dapat dipergunakan dalam rangka mencapai tujuan institusi pendidikan.
 - b. Cara mengukur adalah dengan mengukur sub variabel yaitu direktur, dosen tetap, dosen tidak tetap, tenaga pembimbing praktek dan tenaga tata usaha.
 - c. Cara menilai adalah dengan menjumlah nilai yang ada pada direktur dikalikan bobot 0,2, tenaga dosen tetap dikalikan bobot 0,4, tenaga dosen

tidak tetap dikalikan bobot 0,2, tenaga pembimbing praktek dikalikan bobot 0,1 dan tenaga tata usaha dikalikan bobot 0,1.

d. Skala : Rasio.

3. Direktur.

a. Direktur adalah pemimpin tertinggi yang ada di Institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan.

b. Cara mengukur : dihitung kuantitas, kualitas, efektivitas dan relevansi dari Direktur di Institusi.

1. Kuantitas dilihat dari keberadaan dokumen penunjukan/pengangkatan Direktur (SK Sekjen Depkes/Kanwil Depkes), untuk institusi milik DAS (Daerah, ABRI dan Swasta) SK oleh Yayasan/Lembaga yang berwenang sesuai ketentuan yang berlaku.

Cara menilai kuantitas adalah : Ada nilai 5 Tidak ada nilai 1.

2. Kualitas dilihat dari jenjang pendidikan keprofesian, akta mengajar, dan pelatihan :

a. Jenjang pendidikan keprofesian dengan melihat adanya dokumen, ijazah latar belakang pendidikan, jurusan yang sesuai, untuk IKIP adalah Administrasi pendidikan, Teknologi Pendidikan, Kurikulum dan Psikologi Pendidikan :

- S2Kes/IKIP Nilai :5.
- S1 Kes + S2 Non Kes Nilai : 4
- S1 Kes / D4 Kes/ S1 IKIP Nilai : 3

- D3 Kes + S1 Non Kes Nilai : 2

- D3 Kes/lain-lain Nilai : 1

b. Keberadaan Akta Mengajar dengan melihat adanya dokumen Akta Mengajar atau Sertifikat Pekerti (program pelatihan ketrampilan dasar teknik instruksional):

- Memiliki Akta Nilai : 5.

- Memiliki Sertifikat Pekerti Nilai : 3

- Tidak Memiliki Nilai : 1.

c. Pelatihan keprofesian bersertifikat 5 tahun terakhir minimal 30 jam atau 3 hari. Pelatihan keprofesian adalah pelatihan bidang kependidikan atau bidang yang berkaitan dengan jenis pendidikan bersangkutan.

- > 5 kali Nilai 5

- 4-5 kali Nilai 4

- 2-3 kali Nilai 3

- 1 kali Nilai 2.

- Belum pernah Nilai 1.

Cara menilai Kuantitas adalah jumlah nilai butir a,b dan c dibagi 3.

3. Efektivitas dengan melihat apakah jabatan rangkap atau purna waktu.

Jabatan rangkap adalah menduduki atau memegang dua atau lebih jabatan struktural atau fungsional pada institusi yang berbeda. Purna Waktu nilai

5 Jabatan rangkap nilai 1.

4. Relevansi dilihat dari kesesuaian jenis pendidikan dan Jenjang pendidikannya.

a. Jenis pendidikan sesuai nilai 5 , tidak sesuai nilai 1

b. Jenjang pendidikan sesuai nilai 5, tidak sesuai 1.

Cara menilai relevansi adalah jumlah nilai butir a dan b dibagi 2.

c. Cara menilai Direktur adalah : penjumlahan nilai dari kuantitas, kualitas, efektivitas dan relevansi dibagi 4 dikalikan bobot (0,2).

d. Skala : rasio.

4. Dosen Tetap.

a. Dosen Tetap adalah seorang yang bekerja penuh waktu, memiliki latar belakang pendidikan sejenis atau relevan dengan jenis institusi bersangkutan, dan minimal satu tingkat diatas lulusan yang dihasilkan institusi tersebut, ditetapkan dengan SK Kanwil Depkes serta menjalankan tugas pendidikan dan pengajaran.

b. Cara mengukur : dengan menilai kuantitas, kualitas, efektivitas dan relevansi dari dosen tetap di institusi.

1. Kuantitas adalah dengan menghitung rasio atau perbandingan jumlah termasuk program tambahan peserta didik terhadap jumlah dosen tetap.

Cara menilai kuantitas adalah hasil nilai rasio peserta didik terhadap dosen tetap.

1 : < 8 nilai : 5

1 : 8 - 10 nilai : 3

1 : > 10 nilai : 1

2. Kualitas adalah dengan melihat dari dokumen latar belakang pendidikan dan pelatihan, Akta Mengajar atau Pekerti, pelatihan keprofesian, pengalaman mengajar dan pengembangan peningkatan jenjang pendidikan lanjut.
- a. Latar belakang pendidikan dan pelatihan dengan menghitung jumlah dosen tetap dengan melihat ijazah latar belakang pendidikan, dan berapa orang pendidikan S1, S2 dan seterusnya.
 - b. Akta mengajar dengan melihat ijazah Akta Mengajar atau Pekerti, berapa orang yang memiliki Akta, berapa orang yang memiliki Pekerti dan berapa orang yang tidak memiliki.
 - c. Pengalaman mengajar dengan melihat bukti pengalaman mengajarnya, berapa orang yang pengalaman lebih dari 10 tahun, berapa orang yang berpengalaman 5-10 tahun dan yang kurang dari 5 tahun.
 - d. Pelatihan keprofesian adalah dengan melihat sertifikat dan menghitung berapa kali dosen yang pernah mengikuti pelatihan keprofesian dalam 5 tahun terakhir.
 - e. Pengembangan melalui peningkatan jenjang berkelanjutan (jangjut) dengan melihat ada atau tidak program jangjut (ada nilai 5, tidak ada nilai 1), menghitung berapa orang yang dikirim pendidikan jangjut sesuai jenjang pengirimannya dan berapa persen pengiriman dari keseluruhan tenaga.

Cara menilai kualitas: nilai butir a sampai dengan jumlah orang dikalikan nilai pilihan dan dijumlahkan kemudian dibagi jumlah orang keseluruhan. Nilai butir e, dengan menjumlahkan nilai masing-masing dan dibagi 3. Nilai kualitas adalah nilai butir a sampai dengan dijumlah kemudian dibagi 4.

3. Efektivitas : dilihat dari penugasan dibidang pendidikan, jumlah jam mengajar perminggu, jumlah jam mengajar di laboratorium per minggu, rasio pembimbing (BP/PA) dengan peserta didik.
 - a. Penugasan bidang pendidikan dengan menghitung berapa orang dosen tetap yang penuh sebagai dosen, berapa orang yang merangkap administrasi umum (Keuangan, Bendahara, Pimpro dan sebagainya).
 - b. Jumlah jam mengajar dikelas per minggu dengan menghitung berapa orang dosen tetap yang mengajar dikelas perminggu.
 - c. Jumlah jam mengajar dilaboratorium atau lahan praktek per minggu dengan menghitung berapa orang dosen tetap mengajar di laboratorium atau lahan praktek per minggu.
 - d. Jumlah jam bimbingan dan penyuluhan per minggu dengan menghitung perbandingan dosen pembimbing dengan jumlah peserta didik yang dibimbing berdasarkan SK pembimbing.

Cara menilai efektivitas : nilai butir a sampai dengan d jumlah orang dikalikan nilai pilihan lalu ditambahkan dan dibagi dengan jumlah orang secara keseluruhan. Nilai efektivitas adalah nilai butir a s/d d dijumlah kemudian dibagi 4.

4. Relevansi dilihat dari Jenis pendidikan dan jenjang pendidikan.
- a. Jenis pendidikan dengan menghitung berapa orang dosen tetap yang sesuai atau tidak sesuai antara latar belakang pendidikan dengan mata kuliah yang menjadi tanggung jawabnya.
 - b. Jenjang pendidikan dengan menghitung berapa orang dosen tetap yang sesuai atau tidak sesuai dari segi jenjang pendidikannya (sesuai apabila minimal 1 tingkat diatas jenjang lulusan yang dihasilkan).
Cara menilai relevansi : nilai butir a dan b, jumlah orang yang sesuai dikalikan 5, jumlah orang yang tidak sesuai dikalikan 1, lalu ditambahkan dan dibagi jumlah orang keseluruhan. Nilai relevansi adalah jumlah butir a ditambah jumlah butir b dibagi 2.
 - c. Cara menilai Dosen Tetap adalah dengan menjumlahkan nilai kuantitas, kualitas, efektivitas dan relevansi dibagi 4 dikalikan bobot (0,4).
 - d. Skala : Rasio.

5. Dosen Tidak Tetap.

- a. Dosen Tidak Tetap adalah seseorang tenaga pengajar yang mengajar pada institusi bersangkutan berdasarkan kebutuhan dan ditetapkan dengan surat penunjukan (SK) yang berwenang tetapi tidak purna waktu atau pegawai tetap di institusi lain.
- b. Cara mengukur : dengan menilai kuantitas, kualitas, efektivitas dan relevansi dari dosen tidak tetap di institusi. Ketentuan sama dengan

dosen tetap untuk kualitas dan relevansi. Untuk kuantitas ketentuan dosen tetap dengan nilai dibalik yaitu semakin kecil semakin nilai tinggi, demikian juga untuk efektivitas, disesuaikan dengan nilai pilihan pada dosen tidak tetap.

- c. Cara menilai Dosen Tidak Tetap adalah dengan menjumlahkan nilai kuantitas, kualitas, efektivitas dan relevansi dibagi 4 dikalikan bobot (0,2).
- d. Skala : Rasio.

6. Tenaga Pembimbing Praktek.

- a. Tenaga Pembimbing Praktek adalah seseorang yang ditetapkan oleh Pimpinan institusi pendidikan atau di lahan praktek sebagai pembimbing praktek baik di laboratorium, lahan praktek, yang bertugas mengajarkan sesuatu yang berkaitan dengan pendidikannya dan sekaligus memberikan latihan dan bimbingannya serta bertugas mengalihkan kemampuan ketrampilannya secara langsung kepada peserta didik.
- b. Cara mengukur : dengan menilai kuantitas, kualitas, efektivitas dan relevansi dari tenaga pembimbing praktek di institusi. Ketentuan sama dengan dosen tetap disesuaikan dengan pilihan pada pembimbing praktek.

c. Cara menilai pembimbing praktek adalah dengan menjumlahkan nilai kuantitas, kualitas, efektivitas dan relevansi dibagi 4 dikalikan bobot (0,1).

d. Skala : Rasio.

7. Tenaga Tata Usaha.

a. Tenaga Tata Usaha adalah tenaga penyelenggara urusan tulis menulis antara lain keuangan, kepegawaian dan lain-lain didalam institusi pendidikan tenaga kesehatan.

b. Cara mengukur : dengan menilai kuantitas, kualitas, efektivitas dan relevansi dari tenaga tata usaha di institusi. Ketentuan sama dengan dosen tetap disesuaikan dengan pilihan pada tenaga tata usaha.

c. Cara menilai Tenaga Tata Usaha adalah dengan menjumlahkan nilai kuantitas, kualitas, efektivitas dan relevansi dibagi 4 dikalikan bobot (0,1).

d. Skala : Rasio.

8. Penerapan Kurikulum.

a. Penerapan kurikulum adalah mempraktekkan perangkat mata kuliah yang diajarkan pada lembaga pendidikan dalam hal ini perangkat mata kuliah mengenai bidang pendidikan tenaga kesehatan, yang meliputi kalender akademik, perencanaan program pengajaran atau

silabus, pelaksanaan program pengajaran, evaluasi program pengajaran dan Laporan-laporan periodik.

- b. Cara mengukur adalah dengan mengukur sub variabel yaitu kalender akademik, perencanaan program pengajaran atau silabus, pelaksanaan program pengajaran, evaluasi program pengajaran dan Laporan-laporan periodik.
- c. Cara menilai adalah dengan menjumlah nilai masing-masing sub variabel yaitu kalender akademik dikalikan bobot 0,1. Perencanaan program pengajaran atau silabus dikalikan bobot 0,3. Pelaksanaan program pengajaran dikalikan bobot 0,3. Evaluasi program pengajaran dikalikan bobot 0,15. Laporan-laporan periodik dikalikan bobot 0,1 dan evaluasi proses pengajaran dikalikan bobot 0,05.
- d. Skala : Rasio.

9. Kalender Akademik.

- a. Kalender akademik adalah daftar penanggalan dari suatu rencana pendidikan dalam satu semester atau enam bulan pada tahun 2000.
- b. Cara mengukur : dengan menilai kuantitas, kualitas, efektifitas dan relevansi dari kalender akademik di institusi.
 1. Kuantitas adalah dengan membuktikan dokumen kalender akademik, apabila ditemukan dokumen yang ditandatangani oleh direktur nilai 5, kalender akademik tidak disahkan oleh direktur

nilai 3 dan tidak dibuat kalender pendidikan nilai 1. Nilai Kuantitas : cukup jelas.

2. Kualitas adalah dengan memberikan tanda pada kotak pilihan. Kotak “ada” apabila masing-masing unsur kalender pendidikan ditemukan dan pada kotak “tidak” apabila tidak ditemukan. Unsur kalender akademik tersebut adalah : Sipensimaru, program pengenalan studi (PPS), pengajaran di kelas, ujian tengah semester, ujian semester, ujian akhir program, ujian KTI/Komprehensif, wisuda dan hari libur.

Cara menilai : pilihan “ada” bernilai 5 dan pilihan “tidak” bernilai 1. Nilai kualitas adalah jumlah pilihan ada dikali 5 dan pilihan tidak dikali 1 kemudian ditambahkan dan dibagi 9.

3. Efektivitas adalah sesuai dengan hasil perhitungan persentase unsur-unsur kalender pendidikan yang dilaksanakan tepat waktu.

Cara menilai :

$$\frac{\text{Jumlah unsur-unsur kalender yang dilaksanakan tepat waktu}}{\text{Jumlah unsur-unsur kalender akademik yang ada}} \times 100\%$$

Nilai efektivitas adalah sesuai dengan pilihan hasil perhitungan.

4. Relevansi adalah pilihan “sesuai”, apabila unsur-unsur minimal kalender pendidikan yaitu butir 1 sampai dengan 7, dapat ditemukan, pilihan “tidak sesuai” apabila kurang dari 7 unsur minimal yang ditemukan.

Cara menilai “sesuai” nilai 5, “tidak sesuai” nilai 1.

- c. Cara menilai kalender akademik adalah dengan menjumlahkan nilai kuantitas, kualitas, efektifitas dan relevansi dibagi 4 dikali bobot (0,10).
- d. Skala : rasio

10. Perencanaan Program Pengajaran atau Silabus.

- a. Perencanaan program pengajaran adalah keberadaan program pengajaran pada teori, muatan lokal, ekstra kurikuler dan praktek.
- b. Cara mengukur : dengan menilai perencanaan program pengajaran yang meliputi kuantitas, kualitas, efektifitas dan relevansi.
 - 1. Kuantitas adalah dengan :
 - a. Membandingkan antara mata kuliah yang memiliki rencana program pengajaran dengan seluruh mata kuliah teori. Pilihan sesuai hasil perhitungan.
 - b. Membandingkan antara mata kuliah muatan lokal yang memiliki rencana pengajaran dengan seluruh mata kuliah muatan lokal. Pilihan sesuai hasil perhitungan. Mata kuliah muatan lokal adalah mata kuliah tambahan wajib bagi seluruh mahasiswa atau berkredit, dan memiliki kontribusi terhadap perhitungan indeks prestasi kumulatif.
 - c. Membandingkan antara mata kuliah ekstra kurikuler yang memiliki rencana pengajaran dengan seluruh mata kuliah ekstra kurikuler. Pilihan sesuai hasil perhitungan. Mata kuliah ekstra kurikuler

adalah mata kuliah tambahan pilihan atau wajib bagi mahasiswa tetapi tidak memiliki kontribusi terhadap perhitungan indeks prestasi kumulatif.

- d. Membandingkan antara mata kuliah praktek yang memiliki rencana pengajaran dengan seluruh mata kuliah teori. Pilihan sesuai hasil perhitungan.

Cara menilai :

- a. $\frac{\text{Jumlah mata kuliah teori yang memiliki rencana pengajaran}}{\text{Jumlah seluruh mata kuliah yang ada}} \times 100\%$
- b. $\frac{\text{Jumlah mata kuliah muatan lokal yang memiliki rencana pengajaran}}{\text{Jumlah seluruh mata kuliah muatan lokal yang ada}} \times 100\%$
- c. $\frac{\text{Jumlah mata kuliah ekstra kurikuler yang memiliki rencana pengajaran}}{\text{Jumlah seluruh mata kuliah ekstra kurikuler yang ada}} \times 100\%$
- d. $\frac{\text{Jumlah mata kuliah praktek yang memiliki rencana pengajaran}}{\text{Jumlah seluruh mata kuliah praktek yang ada}} \times 100\%$

Kuantitas adalah jumlah nilai a,b,c dan d kemudian dibagi 4, apabila tidak memiliki mata kuliah muatan lokal dan ekstra kurikuler maka tidak dihitung sebagai pembagi.

2. Kualitas dengan melihat unsur-unsur rencana program pengajaran minimal adalah tanggal pertemuan, tujuan instruksional, pokok bahasan, dan penanggung jawab, untuk 16-18 kali pertemuan.
- a. Membandingkan unsur-unsur rencana program pengajaran yang dibuat dengan unsur minimal rencana program untuk mata kuliah teori. Pilihan sesuai dengan hasil perhitungan.

- b. Membandingkan unsur-unsur rencana program pengajaran yang dibuat dengan unsur minimal rencana program untuk mata kuliah muatan lokal. Pilihan sesuai dengan hasil perhitungan.
- c. Membandingkan unsur-unsur rencana program pengajaran yang dibuat dengan unsur minimal rencana program untuk mata kuliah ekstra kurikuler. Pilihan sesuai dengan hasil perhitungan.
- d. Membandingkan unsur-unsur rencana program pengajaran yang dibuat dengan unsur minimal rencana program untuk mata kuliah praktek. Pilihan sesuai dengan hasil perhitungan.

Cara menilai :

- a. $\frac{\text{Jumlah rencana program pengajaran yang memenuhi unsur minimal}}{\text{Jumlah rencana pengajaran mata kuliah teori yang ada}} \times 100 \%$
- b. $\frac{\text{Jumlah rencana program pengajaran yang memenuhi unsur minimal}}{\text{Jumlah rencana pengajaran mata kuliah muatan lokal yang ada}} \times 100 \%$
- c. $\frac{\text{Jumlah rencana program pengajaran yang memenuhi unsur minimal}}{\text{Jumlah rencana pengajaran mata kuliah ekstra kurikuler yang ada}} \times 100 \%$
- d. $\frac{\text{Jumlah rencana program pengajaran yang memenuhi unsur minimal}}{\text{Jumlah rencana pengajaran mata kuliah praktek yang ada}} \times 100 \%$

Nilai kualitas adalah jumlah nilai a,b,c dan d kemudian dibagi 4, apabila tidak memiliki mata kuliah muatan lokal dan ekstra kurikuler maka tidak dihitung sebagai pembagi.

3. Efektivitas adalah dengan cara menghitung pencapaian program pengajaran yaitu dengan membandingkan tanggal pertemuan dan pokok bahasan yang ada dalam rencana program pengajaran dengan realisasi atau daftar hadir dosen pengajar. Masing-masing rencana program

UPT-PUSTAK-UNDIP

pengajaran dicek apakah realisasi tanggal pertemuan dan pokok bahasan sama dengan rencana program pengajaran yang dibuat baik mata kuliah teori, muatan lokal, ekstra kurikuler, dan praktek.

Cara menilai :

- a. $\frac{\text{Tanggal pertemuan \& pokok bahasan yang sama dengan realisasi}}{\text{Jumlah seluruh pertemuan dalam rencana program pengajaran}} \times 100\%$
(dihitung seluruh mata kuliah teori yang memiliki rencana program kemudian dirata-ratakan).
- b. $\frac{\text{Tanggal pertemuan \& pokok bahasan yang sama dengan realisasi}}{\text{Jumlah seluruh pertemuan dalam rencana program pengajaran}} \times 100\%$
(dihitung seluruh mata kuliah lokal yang memiliki rencana program kemudian dirata-ratakan).
- c. $\frac{\text{Tanggal pertemuan \& pokok bahasan yang sama dengan realisasi}}{\text{Jumlah seluruh pertemuan dalam rencana program pengajaran}} \times 100\%$
(dihitung seluruh mata kuliah ekstra kurikuler yang memiliki rencana program kemudian dirata-ratakan).
- d. $\frac{\text{Tanggal pertemuan \& pokok bahasan yang sama dengan realisasi}}{\text{Jumlah seluruh pertemuan dalam rencana program pengajaran}} \times 100\%$
(dihitung seluruh mata kuliah praktek yang memiliki rencana program kemudian dirata-ratakan).

Nilai efektivitas adalah jumlah nilai a,b,c dan d kemudian dibagi 4, apabila tidak memiliki kuliah muatan lokal dan ekstra kurikuler maka tidak dihitung sebagai pembagi.

4. Relevansi adalah dengan cara :

- a. Membandingkan rencana program yang dibuat dengan kurikulum pendidikan yang bersangkutan apakah sesuai atau tidak.
- b. Membandingkan mata kuliah muatan lokal apakah berkaitan erat dengan mata kuliah keahlian, apabila berkaitan maka pilih sesuai.

- c. Apakah mata kuliah ekstra kurikuler menunjang mata kuliah kurikuler, apabila ya maka pilih sesuai.

Cara menilai :

Nilai relevansi adalah jumlah pilihan “sesuai” dikali 5 ditambah jumlah pilihan “tidak” dikali 1 kemudian dibagi 3.

- c. Cara menilai perencanaan program pengajaran adalah dengan menjumlahkan nilai kuantitas, kualitas, efektifitas dan relevansi dibagi 4 dikalikan bobot

0,3.

- e. Skala : rasio

11. Pelaksanaan Program Pengajaran.

- a. Pelaksanaan program pengajaran adalah keberadaan rencana pengajaran dan pelaksanaan serta kelengkapan unsur rencana pengajaran dan pelaksanaannya.

- b. Cara mengukur : dengan menilai kuantitas, kualitas, efektifitas dan relevansi pelaksanaan program pengajaran.

1. Kuantitas : dengan menghitung keberadaan SAP atau Satpel untuk masing-masing mata kuliah teori, muatan lokal, ekstra kurikuler dan praktek dalam satu periode pendidikan. Mengadakan pengecekan keberadaan pencatatan pelaksanaan pengajaran :

Cara menilai : 1)

- a. $\frac{\text{Jumlah SAP/Satpel yang ada dan ditemukan}}{\text{Jumlah pertemuan dalam rencana program}} \times 100\%$
(dihitung seluruh mata kuliah teori kemudian dirata-ratakan)

- b. Jumlah SAP/Satpel yang ada dan ditemukan x 100 %
 Jumlah pertemuan dalam rencana program
 (dihitung seluruh mata kuliah muatan lokal kemudian dirata-ratakan).
- c. Jumlah SAP/Satpel yang ada dan ditemukan x 100 %
 Jumlah pertemuan dalam rencana program
 (dihitung seluruh mata kuliah ekstra kurikuler kemudian dirata-ratakan).
- d. Jumlah SAP/Satpel yang ada dan ditemukan x 100 %
 Jumlah pertemuan dalam rencana program
 (dihitung seluruh mata kuliah praktek kemudian dirata-ratakan).
- e. Keberadaan rencana praktek lapangan (TOR), bila "ada" nilai 5, bila "Tidak" nilai 1.

Nilai a sampai dengan e, adalah jumlah nilai pilihan hasil perhitungan SAP/Satpel mata kuliah teori, muatan lokal, ekstra kurikuler, praktek ditambah nilai keberadaan rencana praktek lapangan dibagi 5, apabila tidak ada mata kuliah muatan lokal dan ekstra kurikuler maka tidak dihitung sebagai pembagi.

2) Apabila dilaksanakan pencatatan pelaksanaan pengajaran di kelas, dilaboratorium, dan di lapangan nilai 5, apabila tidak dilaksanakan nilai 1. Nilai 2), jumlah pilihan "ada" dikali 5 ditambah jumlah pilihan "tidak" dikali 1 kemudian dibagi 3.

Nilai kuantitas adalah jumlah nilai 1), dan 2), kemudian dibagi 2.

2. Kualitas dengan:

- a. Mengadakan pengecekan kelengkapan unsur rencana pengajaran mata kuliah teori, muatan lokal, ekstra kurikuler, apakah memuat unsur-unsur sebagai berikut :

1. Judul atau Pokok Bahasan atau Sub Pokok Bahasan.
2. Tujuan Instruksional Umum (TIU)
3. Tujuan Instruksional Khusus (TIK)
4. Metode yang dipergunakan
5. Struktur Bahan atau Materi
6. Sumber atau Referensi atau Pustaka
7. Ringkasan Materi atau Hand Out.

Dianggap lengkap apabila minimal memuat unsur 1 sampai dengan 6. Untuk Lembar Kerja atau Pedoman Praktek unsur minimal adalah :

1. Judul atau Pokok Bahasan atau Sub Pokok Bahasan
2. Tujuan
3. Alat dan Bahan
4. Prosedur kerja

Kerangka Acuan (TOR) Praktek Lapangan muatan unsur-unsur minimal:

1. Latar Belakang
2. Tujuan
3. Lokasi dan Sasaran
4. Pembagian kelompok
5. Jadwal kegiatan
6. Pembimbing Praktek
7. Rencana Biaya

Melihat keberadaan program kerjasama dengan lahan praktek.

- b. Mengadakan pengecekan kelengkapan unsur pencatatan kehadiran dosen dan kehadiran peserta didik. Unsur minimal pencatatan kehadiran dosen adalah tanggal pertemuan, pokok bahasan yang diberikan per pertemuan, tanda tangan atau paraf pengajar per pertemuan dan rekapitulasi kehadiran dosen per semester.

Unsur minimal pencatatan kehadiran peserta didik adalah daftar hadir per mata kuliah, tanda tangan atau paraf dosen pengajar dan rekapitulasi kehadiran per semester per mata kuliah.

Cara menilai :

1. Kelengkapan rencana pengajaran.

$$\frac{\text{Jumlah rencana pengajaran/SAP/Satpel yang memuat unsur 1-6}}{\text{Jumlah rencana pengajaran/SAP/Satpel yang ada}} \times 100\%$$

Dihitung masing-masing mata kuliah teori, muatan lokal, ekstra kurikuler.

Untuk mata kuliah praktek adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah rencana pengajaran/lembar kerja/pedoman praktek yang memuat unsur minimal}}{\text{Jumlah rencana pengajaran/lembar kerja/pedoman praktek yang ada}} \times 100\%$$

Untuk praktek lapangan adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Unsur-unsur yang ada dalam perencanaan praktek lapangan}}{\text{Unsur minimal yang harus ada dalam rencana praktek lapangan}} \times 100\%$$

Untuk program kerja sama adalah sebagai berikut :

$$\frac{(\text{jumlah lahan praktek dengan MOU} \times 5) + (\text{jumlah lahan praktek dengan surat persetujuan} \times 3) + (\text{jumlah lahan praktek tanpa bukti kerja sama} \times 1)}{\text{Jumlah seluruh lahan praktek}} \times 100\%$$

Nilai 1) adalah jumlah nilai hasil perhitungan diatas dibagi 6.

2. Kelengkapan pencatatan

a.
$$\frac{\text{Jumlah mata kuliah yg memiliki unsur minimal pencatatan kehadiran guru/dosen}}{\text{Jumlah seluruh mata ajaran/kuliah yang ada}} \times 100 \%$$

b.
$$\frac{\text{Jumlah mata kuliah yg memiliki unsur minimal pencatatan kehadiran peserta didik}}{\text{Jumlah seluruh mata ajaran/kuliah yang ada}} \times 100 \%$$

Nilai 2) adalah jumlah nilai hasil perhitungan diatas dibagi 2.

Nilai kualitas adalah jumlah nilai 1) dan 2) dibagi 2.

3. Efektivitas adalah dengan membandingkan antara target pengajaran teori, praktek lapangan sesuai dengan kurikulum atau GBPP dengan realisasi pengajaran yang dapat dilaksanakan.

Cara menilai :

a.
$$\frac{\text{Jumlah pokok bahasan yang dapat diberikan dalam 1 semester}}{\text{Jumlah pokok bahasan yang seharusnya diberikan dalam 1 semester}} \times 100 \%$$

b.
$$\frac{\text{Jumlah materi yang dilaksanakan kegiatan praktek}}{\text{Jumlah materi yang seharusnya dilaksanakan kegiatan praktek}} \times 100 \%$$

c.
$$\frac{\text{Jumlah tujuan praktek yang dapat dipenuhi/tercapai setelah pelaksanaan praktek}}{\text{Jumlah seluruh tujuan yang direncanakan dalam TOR praktek lapangan}} \times 100\%$$

Nilai efektivitas adalah jumlah nilai a, b, dan c kemudian dibagi 3.

4. Relevansi dengan mengacu pada hasil perhitungan efektivitas, apabila hasil perhitungan tersebut mencapai lebih 85% maka termasuk "sesuai", apabila hasil perhitungan antara 41% sampai dengan 85%, maka termasuk "kurang sesuai" dan apabila hasil perhitungan kurang dari 45% maka termasuk "tidak sesuai".

Cara menilai : nilai relevansi adalah jumlah pilihan "sesuai" dikali 5 ditambah jumlah pilihan "kurang sesuai" dikali 3 ditambah jumlah pilihan "tidak sesuai" dikali 1 dibagi 3.

c. Cara menilai pelaksanaan program pengajaran adalah dengan menjumlahkan nilai kuantitas, kualitas, efektifitas dan relevansi dibagi 4 dikalikan bobot 0,3.

d. Skala : rasio

12. Evaluasi Program Pengajaran.

a. Evaluasi program pengajaran adalah keberadaan perencanaan evaluasi program pengajaran, pelaksanaan dan pencatatannya.

b. Cara mengukur : dengan menilai kuantitas, kualitas, efektifitas dan relevansi evaluasi program pengajaran di institusi.

1. Kuantitas adalah dengan mengadakan pengecekan unsur-unsur perencanaan ujian tengah semester, akhir semester, dan akhir program serta pencatatan hasil ujian, kartu hasil studi, transkrip dan administrasi ijasah.

Cara menilai :

1.
$$\frac{\text{Ujian Tengah Semester (jml pilihan ada dikali 5 ditambah jml pilihan tidak dikali 1)}}{6} + \frac{\text{Ujian Akhir Semester (jml pilihan ada dikali 5 ditambah jml pilihan tidak dikali 1)}}{6} +$$
 kemudian dibagi 2.

2.
$$\frac{\text{Teori (jml pilihan ada dikali 5 ditambah jml pilihan tidak dikali 1)}}{6} + \frac{\text{Praktek (jml pilihan ada dikali 5 ditambah jml pilihan tidak dikali 1)}}{6} + \frac{\text{KTI (jml pilihan ada dikali 5 ditambah jml pilihan tidak dikali 1)}}{6} +$$
 kemudian dibagi 3.

3. Jumlah pilihan ada dikali 5 ditambah jml pilihan tidak dikali 1 kemudian dibagi 3.

4, 5 dan 6 “ada” nilai 5, “tidak ada” nilai 1.

Nilai kuantitas adalah jumlah nilai 1,2,3,4,5 dan 6 kemudian dibagi 6.

2. Kualitas adalah dengan mengadakan pengecekan terhadap mata ujian baik ujian semester maupun ujian akhir, apabila dilengkapi dengan kisi-kisi soal serta melihat pengelolaan hasil evaluasi, kartu hasil studi, transkrip, dan ijasah.

Cara menilai :

1.
$$\frac{\text{Jumlah mata ujian yang dilengkapi kisi-kisi soal}}{\text{Jumlah seluruh mata kuliah yang diujikan}} \times 100\%$$

2.
$$\frac{\text{Jumlah mata ujian yang dilengkapi kisi-kisi soal}}{\text{Jumlah seluruh mata kuliah yang diujikan}} \times 100\%$$

3. Pengelolaan hasil evaluasi sesuai dengan pilihan.

4. Pengelolaan kartu hasil studi sesuai dengan pilihan.

5. Pengelolaan transkrip, nilai proses pembuatan transkrip ditambah nilai dibuat dalam bahasa inggris kemudian dibagi 2.

6. Nilai proses penyelesaian ijasah ditambah nilai dibuat dalam bahasa inggris kemudian dibagi 2.

Nilai kualitas adalah jumlah nilai 1,2,3,4,5 dan 6 kemudian dibagi 6.

3. Efektivitas adalah dengan mengadakan pengecekan terhadap kelulusan masing-masing mata kuliah teori, bank soal untuk masing-masing mata kuliah, dan kelulusan utama ujian akhir program atau ujian negara dalam tiga tahun terakhir. Bank soal adalah kumpulan soal yang telah dianalisis dan dilengkapi dengan kunci jawaban.

Cara menilai :

$$1. \frac{\text{Jumlah peserta didik yang lulus satu mata kuliah}}{\text{Jumlah seluruh peserta didik yang mengikuti mata kuliah tsb.}} \times 100 \%$$

Dihitung untuk seluruh mata kuliah yang ada kemudian dirata-rata.

$$2. \frac{\text{Jumlah mata kuliah yang memiliki bank soal}}{\text{Jumlah seluruh mata kuliah yang ada.}} \times 100 \%$$

$$3. \frac{\text{Jumlah peserta didik yang lulus utama dalam ujian akhir program / ujian negara}}{\text{Jumlah seluruh peserta didik yang mengikuti ujian akhir program.}} \times 100 \%$$

Dihitung untuk 3 (tiga) tahun terakhir kemudian dirata-ratakan.

Nilai efektivitas adalah nilai 1,2 dan 3 dibagi 3.

4. Relevansi adalah membandingkan waktu pelaksanaan ujian tengah semester, ujian semester, dan karya tulis ilmiah dengan alokasi waktu yang ada dalam kalender akademik yang telah ditetapkan.

Cara menilai “sesuai” nilai 5, “tidak sesuai” nilai 1.

Nilai relevansi adalah jumlah pilihan “sesuai” dikali 5 ditambah jumlah pilihan “tidak sesuai” dikali 1 kemudian dibagi 3.

- c. Cara menilai evaluasi program pengajaran adalah dengan menjumlahkan nilai kuantitas, kualitas, efektifitas dan relevansi dibagi 4 dikalikan bobot 0,15.
- d. Skala : rasio

13. Laporan-Laporan Periodik.

- a. Laporan-laporan periodik adalah keberadaan laporan-laporan berkala.
- b. Cara mengukur : dengan menilai kuantitas, kualitas, efektifitas dan relevansi laporan-laporan periodik yang ada di institusi.
 - 1. Kuantitas adalah dengan melihat dokumen-dokumen laporan yang terakhir sipensimaru, semester, tahunan, SIPTK.
Cara menilai, dokumen “ada” nilai 5 bila “tidak” nilai 1. Nilai kuantitas adalah jumlah pilihan “ada” dikali 5 ditambah jumlah pilihan “tidak” dikali 1 kemudian dibagi 4.
 - 2. Kualitas adalah dengan melihat kelengkapan dokumen laporan.
 - a. Unsur-unsur minimal dokumen laporan sipensimaru adalah berita acara kelulusan, jumlah pendaftar, jumlah yang diterima, permasalahan dan rekomendasi. Bila dokumen “ada” nilai 5 “tidak” nilai 1.
 - b. Unsur-unsur minimal dokumen laporan semester adalah jadwal ujian semester, mata uji yang diujikan, daftar peserta didik yang kredit,

rekapitulasi hasil ujian atau nilai, permasalahan dan rekomendasi.

Dokumen “ada” nilai 5, “tidak” nilai 1.

c. Unsur-unsur minimal dokumen laporan tahunan adalah berita acara kelulusan, SK penyelenggaraan ujian akhir program, mata uji yang diujikan, rekapitulasi hasil ujian atau nilai, permasalahan dan rekomendasi. Bila dokumen “ada” nilai 5, “tidak” nilai 1.

d. Dokumen laporan SIPTK, dilaksanakan perbaikan tiap 6 bulan sekali.
“Ya” nilai 5, “tidak” nilai 1.

Cara menilai :

1. Jumlah pilihan “ada” dikali 5 ditambah jumlah pilihan “tidak” dikali 1 kemudian dibagi 4.
2. Jumlah pilihan “ada” dikali 5 ditambah jumlah pilihan “tidak” dikali 1 kemudian dibagi 5.
3. Jumlah pilihan “ada” dikali 5 ditambah jumlah pilihan “tidak” dikali 1 kemudian dibagi 5.
4. Pilihan “ya” nilai 5 pilihan “tidak” nilai 1

Nilai kualitas adalah jumlah nilai 1,2,3 dan 4 dibagi 4.

3. Efektivitas adalah dengan mengadakan pengecekan terhadap pengiriman laporan-laporan ke Kanwil serta penyimpanan dokumen laporan 3 (tiga) tahun terakhir.

Cara menilai :

1. Sesuai dengan pilihan.
2. Jumlah nilai pilihan dibagi dengan 4.

Nilai efektivitas adalah jumlah nilai 1 dan 2 kemudian dibagi 2.

4. Relevansi adalah dengan membandingkan isi laporan dengan ketentuan atau pedoman yang berlaku. Cara menilai apabila “sesuai” nilai 5, “kurang sesuai” nilai 3, dan “tidak sesuai” nilai 1. Nilai relevansi adalah jumlah nilai pilihan dibagi dengan 4.
- c. Cara menilai laporan-laporan periodik adalah dengan menjumlahkan nilai kuantitas, kualitas, efektifitas dan relevansi dibagi 4 dikalikan bobot 0,10.
- d. Skala : rasio

14. Evaluasi Proses Pengajaran.

- a. Evaluasi proses pengajaran adalah keberadaan instrumen evaluasi proses pengajaran, pelaksanaan dan pencatatannya.
- b. Cara mengukur : dengan menilai kuantitas, kualitas, efektifitas dan relevansi evaluasi proses pengajaran.
 1. Kuantitas adalah dengan membuktikan keberadaan dokumen instrumen evaluasi proses pengajaran yang ada yaitu evaluasi peserta didik terhadap dosen, evaluasi peserta didik terhadap pimpinan lembaga, evaluasi pimpinan terhadap dosen, evaluasi dosen terhadap pimpinan lembaga. Dokumen “ada” nilai 5 dan “tidak” nilai 1.
Cara menilai adalah jumlah pilihan “ada” dikali 5 pilihan “tidak” dikali 1, kemudian dibagi 4.

2. Kualitas adalah dengan melihat frekuensi pelaksanaan evaluasi proses pengajaran pada masing-masing jenis evaluasi. Triwulan sekali nilai 5, semester sekali nilai 3 dan setahun sekali nilai 1.

Cara menilai adalah jumlah pilihan kemudian dibagi 4.

3. Efektivitas adalah dengan melihat umpan balik hasil evaluasi dan tindak lanjut terhadap umpan balik di masing-masing jenis evaluasi.

Cara menilai : dokumen “ada” nilai 5 dan “tidak” nilai 1.

1. Jumlah pilihan “ada” dikali 5 ditambah pilihan “tidak” dikali 1 kemudian dibagi 4.

2. Jumlah pilihan “ada” dikali 5 ditambah pilihan “tidak” dikali 1 kemudian dibagi 4.

Nilai efektivitas adalah jumlah nilai 1 dan 2 dibagi 2.

4. Relevansi adalah dengan melihat kesesuaian pelaksanaan evaluasi dengan waktu yang telah ditentukan dimasing-masing jenis evaluasi.

Cara menilai adalah jumlah pilihan “sesuai” dikali 5 ditambah pilihan “tidak” dikali 1, kemudian dibagi 4.

c. Cara menilai evaluasi proses pengajaran adalah dengan menjumlahkan nilai kuantitas, kualitas, efektifitas dan relevansi dibagi 4 dikalikan bobot 0,05.

d. Skala : rasio

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Rancangan penelitian (Desain Penelitian).

Rancangan penelitian (desain penelitian) ini adalah :

1. Dilihat dari tingkat perumusan masalah maka penelitian ini merupakan studi formal karena dimulai dengan hipotesis atau pertanyaan dan mencakup prosedur-prosedur yang lengkap dan rinci mengenai sumber data. Tujuan dari desain penelitian formal adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diajukan.
2. Dilihat dari pengumpulan data penelitian ini termasuk perpaduan antara studi pengamatan dan survai karena pada penelitian ini peneliti selain mengajukan pertanyaan dan mengumpulkan jawaban juga memeriksa dokumen yang dibutuhkan untuk mengetahui kebenaran dari jawaban yang diberikan.
3. Dilihat dari pengendalian variabel-variabel oleh peneliti maka penelitian ini termasuk pada desain *ex-post facto*, para penyelidik tidak mempunyai kendala terhadap variabel-variabel dalam artian mampu untuk memanipulasinya. Mereka hanya dapat melaporkan apa yang telah terjadi atau tidak terjadi. Peneliti tidak mempengaruhi variabel-variabel penelitian. Penelitian dibatasi pada membiarkan faktor-faktor konstan dengan memilih subjek-subjek secara cermat sesuai dengan prosedur-prosedur pengambilan sampel yang ketat dan dengan manipulasi secara statistik mengenai hasil-hasil temuannya.
4. Dilihat dari sudut tujuan penelitian maka penelitian ini termasuk studi *relational* karena dalam penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki kemungkinan hubungan

sebab-akibat. Kesimpulan-kesimpulan yang akan ditarik (*empirik*) merupakan inferensi kesimpulan yang ditarik secara *induktif*, dengan demikian pernyataan merupakan pernyataan *probabilistik* berdasarkan apa yang kita amati dan ukur. Tetapi kita tidak dapat mengamati dan mengukur semua proses yang dapat menjelaskan hubungan A-B.

5. Dilihat dari dimensi waktu studi ini termasuk studi lintas-seksi (*cross-sectional*) karena dilaksanakan satu kali dan mencerminkan “potret” dari suatu keadaan pada satu saat tertentu.
6. Dilihat dari ruang lingkup topik bahasan maka studi ini banyak kearah studi statistik karena lebih mementingkan keluasan. Studi ini berusaha untuk mengetahui ciri-ciri populasi melalui penarikan kesimpulan secara inferensi berdasarkan ciri-ciri sampel. Hipotesis diuji secara kuantitatif.

B. Lokasi Penelitian.

Lokasi penelitian ini adalah Institusi Pendidikan Diknakes di Jawa Tengah, yang akan diambil secara sampling untuk mewakili populasinya.

C. Populasi & sampel penelitian:

1. Populasi penelitian ini adalah semua Institusi Diknakes Jenjang Pendidikan Tinggi di Jawa Tengah sebanyak 80 Institusi baik negeri maupun swasta.
2. Sampel Penelitian :
Pengambilan sampel secara random sampling. Sampel yang akan diambil dengan menggunakan rumus :

$$n = \frac{p \cdot q \cdot \alpha}{d^2}$$

Sumber : Cooper, R. D, Emory, C.W,1996, Metode Penelitian Bisnis, Jakarta, Erlangga

Dengan mengambil tingkat keyakinan 95 persen = 1,96 Z ($\alpha = 5\%$)-p & q = 0,5 serta d = 0,5 maka didapatkan dengan n = 19,6 (pembulatan 20) dengan N=80, namun uji yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi yang persyaratan salah satunya adalah penyebaran data "normal" maka diambil sampel sebesar 30 karena merupakan sampel terkecil dari penyebaran distribusi normal.

D. Pengumpulan data :

1. Alat pengumpul data.

Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data instrumen akreditasi Institusi Diknakes yang sering disebut borang akreditasi sebagai kuesioner yang telah dibakukan oleh Pusdiknakes, untuk variabel independennya. Variabel dependen dengan mencari data jumlah kelulusan Institusi Diknakes yang diteliti selama tahun 2000.

Pengukuran variabel dependen yaitu persentase kelulusan dengan mempersentase angka lulusan tiap mata kuliah pada tiap siswa yang terdiri dari uji utama, uji ulang I dan uji ulang II.

2. Pelaksanaan Penelitian.

Setelah persiapan proposal penelitian disetujui pembimbing dan telah diseminarkan, dilanjutkan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Pengurusan ijin penelitian.

Ijin penelitian dari Kanwil Depkes Propinsi Jawa Tengah diperlukan mengingat akademi kesehatan di bawah koordinasi Kanwil Depkes berupa surat tugas .

b. Pelaksanaan penelitian.

Setelah mendapat ijin, dilakukan pendataan akreditasi di institusi yang menjadi obyek penelitian dengan cara mendatangi akademi kesehatan yang menjadi obyek penelitian. Pengambilan data dilaksanakan untuk institusi yang belum ada datanya di Kanwil Depkes Propinsi Jawa Tengah. Karena beberapa institusi yang telah terakreditasi telah ada datanya. Data yang telah ada di Kanwil Depkes Propinsi Jawa Tengah akan dipergunakan selama data tersebut tidak mengalami perubahan yang bermakna seperti terjadinya musibah di institusi, terjadinya perpindahan yang besar-besaran pada tenaga pengajarnya.

3. Tenaga pengumpul data.

Pendataan dilakukan oleh tenaga akreditor yang telah dilatih pemakaian instrumen akreditasi Institusi Diknakes. Data lulusan peserta didik, akan dilakukan pendataan atau pencarian data di Bidang Tenaga Kesehatan dan apabila tidak diketemukan akan dilihat saat pendataan akreditasi ke institusi yang menjadi obyek penelitian.

Tenaga akreditasi disini merupakan tim yang telah dilatih yang telah disahkan dengan S.K Kakanwil Depkes Propinsi Jawa Tengah sebanyak 15 orang tetapi yang aktif hanya 6 orang, sehingga dalam pelaksanaan di lapangan tenaga telah satu kata dan satu persepsi terhadap instrumen akreditasi yang ada. Tim yang ada diketuai oleh

Kepala Bidang Registrasi dan Akreditasi (sebagai Ketua I) dan kepala Bidang Tenaga kesehatan (sebagai Ketua II) dan anggota terdiri dari staf dari Bidang Registrasi dan Akreditasi, staf Bidang Tenaga Kesehatan dan anggota profesi.

E. Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengolahan data :

Pengolahan data dalam penelitian ini meliputi :

- a. Editing dilaksanakan untuk mengedit hasil penelitian lapangan.
- b. Coding dilaksanakan dengan cara menghitung skor pada masing-masing pertanyaan pada kuesioner dan memasukkan pada kolom yang telah disiapkan dalam kuesioner.
- c. Entri data dilaksanakan untuk dua pekerjaan atau kegiatan yaitu :
 1. Entri data dalam rangka mendapatkan hasil penilaian dari masing-masing institusi.
 2. Entri data dalam rangka persiapan untuk analisis sesuai dengan tujuan penelitian ini.

2. Analisis data :

Analisis data dilakukan dengan cara :

- a. Analisis univariat dilakukan untuk memperoleh gambaran distribusi frekuensi pada masing-masing variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Uji statistik yang dipakai adalah analisis deskriptif.

- b. Analisis bivariat dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen uji statistik yang dipakai adalah regresi linier sederhana.

BAB V
HASIL PENELITIAN

A. Persentase Kelulusan Institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan Jenjang Pendidikan Tinggi di Jawa Tengah tahun 2000.

Tabel 5.1 : Analisis Deskriptif Frekuensi Persentase Kelulusan Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000

Variabel	Mean	Median	Mode	SD
Ujian Utama	70,63	69,54	64,44	16,61
Ujian Ulang I	79,15	81,81	75,00	17,17
Ujian Ulang II	85,25	80,32	100	13,45

Data selengkapnya ada pada lampiran 2.

Data diatas dapat menggambarkan bahwa, ujian utama dari 30 institusi yang menjadi sampel dalam penelitian ini, rata-rata persentase kelulusan yang diperoleh mencapai 70,63. Nilai tengah sebesar 69,54 dan nilai yang sering muncul sebesar 64,44. Ujian ulang I terjadi peningkatan, rata-rata persentase kelulusan 79,15 persentase nilai tengah sebesar 81,81 dan persentase nilai yang sering muncul adalah 75. Terjadi peningkatan juga pada ujian ulang II, dengan rata-rata persentase kelulusan 85,25 , persentase nilai tengah 80,32 dan persentase nilai yang sering muncul adalah 100. Standar Deviasi pada persentase ujian utama sebesar 16,61 dan miningkat pada ujian ulang I sebesar 17,17 dan turun pada ujian ulang II.

Dilihat dari persentase mean, median dan mode serta standar deviasi yang tidak terlalu jauh maka dapat dikatakan persentase kelulusan dari institusi Diknakes di Jawa Tengah telah cukup baik.

B. Penilaian Akreditasi Sumber Daya Manusia dan Sub Variabelnya.

**Tabel 5.2 : Analisis Deskriptif Frekuensi SDM dan Sub Variabelnya :
Direktur, DT, DTT, CI, Tenaga TU di Institusi Diknakes JPT di
Jawa Tengah tahun 2000.**

Variabel	Mean	Median	Mode	SD	N.Min	N.Max	Range
N.Sumber Daya Manusia	3,40	3,41	2,68	0,38	2,68	4,02	1,34
Direktur	0,83	0,83	0,83	0,13	0,47	1,00	0,53
Dosen Tetap	1,20	1,25	1,25	0,21	0,75	1,53	0,78
Dosen Tidak Tetap	0,68	0,68	0,2	0,27	0,2	1,66	1,46
Pembimbing Praktek	0,36	0,37	0,38	0,06	0,23	0,46	0,23
Tata Usaha	0,36	0,35	0,47	0,06	0,25	0,47	0,22

Data selengkapnya ada pada lampiran 3.

Rata-rata hasil penilaian akreditasi SDM dari sampel yang diambil sebesar 3,4. Nilai minimal 2,68 dan nilai maksimal 4,02 dengan range 1,34. Nilai rata-rata mendekati nilai tengah. Nilai yang sering muncul bervariasi dan yang dimunculkan adalah nilai terendah yaitu sebesar 2,68.

Hasil penilaian diatas merupakan hasil dari penilaian sub variabelnya yang meliputi :

1. Direktur :

Dari tabel 5.2 diatas dapat dilihat bahwa, rata-rata penilaian akreditasi direktur, nilai tengah dan nilai yang sering muncul diperoleh hasil yang sama sebesar 0,83. Nilai ini menggambarkan bahwa nilai rata-rata, nilai tengah dan nilai yang sering muncul ada pada satu garis, yang berarti benar-benar pada distribusi normal sempurna.

2. Dosen Tetap :

Dari tabel 5.2 diatas dapat dilihat bahwa, hasil penilaian akreditasi dosen tetap diperoleh nilai rata-rata, nilai tengah dan nilai yang sering muncul hampir dalam satu baris, yaitu nilai rata-rata sebesar 1,2 nilai tengah dan nilai yang sering muncul bervariasi dan yang dimunculkan adalah nilai terendah sebesar 1,25. Dapat disimpulkan bahwa nilai dosen tetap di Institusi Diknakes sudah cukup baik karena nilai terendah telah melebihi nilai rata-rata.

3. Dosen Tidak Tetap :

Dari tabel 5.2 diatas dapat dilihat bahwa, hasil penilaian akreditasi dosen tidak tetap diperoleh, nilai rata-rata dan nilai tengahnya ada pada satu baris tetapi nilai yang sering muncul bervariasi, dan yang dimunculkan adalah nilai terendah yang nilainya jauh dari nilai rata-ratanya merupakan nilai ekstrim. Hal ini berarti bahwa, nilai akreditasi dosen tidak tetap di Institusi Diknakes masih ada yang kurang karena masih ada nilai dibawah rata-rata.

4. Pembimbing Praktek (CI) :

Dari tabel 5.2 diatas dapat dilihat bahwa, hasil penilaian akreditasi pembimbing praktek diperoleh, nilai rata-rata, nilai tengah dan nilai yang sering muncul hampir berhimpit. Antara nilai rata-rata, nilai tengah dan nilai yang sering muncul naik 0,1.

Nilai yang sering muncul bervariasi dan yang dimunculkan pada nilai ini adalah nilai terendah. Data diatas menunjukkan bahwa, institusi Diknakes di Jawa Tengah nilai akreditasi pembimbing prakteknya sudah cukup baik karena nilai terendah telah melebihi nilai rata-rata.

5. Tenaga Tata Usaha :

Dari tabel 5.2 diatas dapat dilihat bahwa, hasil penilaian akreditasi tenaga tata usaha diperoleh, nilai yang sering muncul diatas nilai rata-rata. Nilai rata-rata dan nilai tengah hampir ada pada satu baris. Data diatas menunjukkan bahwa nilai akreditasi Tenaga Tata Usaha telah cukup baik karena banyak nilai yang diatas nilai rata-rata.

C. Penilaian Akreditasi Penerapan Kurikulum dan Sub Variabelnya : Kal-Ak, Per-PP, Pelak-PP, Ev-Prog-P, Lab-Periodik, Ev-Pros-P di Institusi Diknakes JET di Jawa Tengah tahun 2000.

Tabel 5.3 : Analisis Deskriptif Frekuensi Variabel Penerapan Kurikulum dan Sub Variabelnya : Kal-Ak, Per-PP, Pelak-PP, Ev-Prog-P, Lab-Periodik, Ev-Pros-P di Institusi Diknakes JET di Jawa Tengah tahun 2000.

Variabel	Mean	Median	Mode	SD	N.Min	N.Max	Range
N.Penerapan Kurikulum.	3,96	4,00	2,79	0,46	2,79	4,65	1,86
Kal. Akademik	0,47	0,49	0,50	0,04	0,34	0,50	0,16
Perenc.Prog Pengajrn	1,20	1,24	0,99	0,25	0,49	1,5	1,01
Pelaksanaan Prog.Pengajrn	1,23	1,27	1,27	0,16	0,86	1,49	0,63
Evaluasi Prog.Pengajrn.	0,64	0,64	0,75	0,08	0,39	0,75	0,39
Laporan Periodik	0,41	0,43	0,50	0,07	0,25	0,50	0,25
Evaluasi Proses Pengajaran.	0,17	0,17	0,15	0,05	0,08	0,25	0,18

Data selengkapnya ada pada lampiran 4.

Dari tabel 5.3 diatas dapat dilihat bahwa, hasil penilaian akreditasi penerapan kurikulum diperoleh nilai rata-rata 3,96 nilai tengah 4,00, nilai yang sering muncul bervariasi dan yang dimunculkan adalah nilai terendah sebesar 2,75. Nilai rata-rata dan nilai tengah hampir dalam satu baris. Dapat diartikan bahwa nilai akreditasi penerapan kurikulum di Institusi Diknakes hampir merata tetapi masih ada institusi yang nilai akreditasinya dibawah nilai rata-rata. Hasil penilaian ini diperoleh dari penilaian sub variabelnya yaitu :

1. Kalender Akademik :

Dari tabel 5.2 diatas dapat dilihat bahwa, hasil penilaian akreditasi kalender akademik diperoleh, nilai yang sering muncul telah melebihi nilai rata-rata dan nilai tengahnya. Dapat diartikan bahwa kalender akademik di Institusi Diknakes sudah cukup baik.

2. Perencanaan Program Pengajaran :

Dari tabel 5.3 diatas dapat dilihat bahwa, hasil penilaian akreditasi perencanaan program pengajaran diperoleh, nilai rata-rata sebesar 1,2, nilai tengah sebesar 1,23 dan nilai yang sering muncul adalah sebesar 0,99. Nilai minimal 0,49 dan maksimal 1,5. Data ini menunjukkan bahwa masih ada institusi yang memiliki nilai akreditasi rendah untuk perencanaan program pengajaran.

3. Pelaksanaan Program Pengajaran :

Dari tabel 5.3 diatas dapat dilihat bahwa, hasil penilaian akreditasi pelaksanaan program pengajaran diperoleh nilai yang sering muncul sama dengan nilai tengahnya dan diatas nilai rata-rata. Data ini dapat diartikan bahwa, nilai akreditasi pelaksanaan program pengajaran di institusi Diknakes di Jawa Tengah telah cukup bagus.

4. Evaluasi Program Pengajaran :

Dari tabel 5.3 diatas dapat dilihat bahwa, hasil penilaian akreditasi evaluasi program pengajaran diperoleh, nilai yang sering muncul telah melebihi nilai rata-rata dan nilai tengahnya. Data ini dapat diartikan bahwa, nilai akreditasi evaluasi program pengajaran di institusi Diknakes di Jawa Tengah telah cukup bagus, karena nilai yang sering muncul telah melebihi nilai rata-rata.

5. Laporan Periodik :

Dari tabel 5.3 diatas dapat dilihat bahwa, hasil penilaian akreditasi laporan periodik diperoleh, nilai yang sering muncul telah melebihi nilai rata-rata dan nilai tengahnya. Data ini dapat diartikan bahwa, nilai akreditasi laporan periodik di institusi Diknakes di Jawa Tengah telah cukup bagus, karena banyak institusi yang nilai akreditasinya telah melebihi nilai rata-rata

6. Evaluasi Proses Pengajaran :

Dari tabel 5.3 diatas dapat dilihat bahwa, hasil penilaian akreditasi evaluasi proses pengajaran diperoleh, nilai rata-rata dan nilai tengahnya dalam satu baris. Nilai yang sering muncul masih dibawah nilai rata-rata. Data diatas dapat diartikan bahwa masih banyak institusi Diknakes yang nilai akreditasi evaluasi proses pengajaran dibawah nilai rata-rata.

Analisis bivariat untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. dengan menggunakan uji statistik regresi linier sederhana didapatkan hasil sebagai berikut:

UPT-PUSTAK-UNDIP

D. Pengaruh Nilai Akreditasi SDM terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, dan Ujian Ulang II.

Tabel 5.4 : Pengaruh Nilai Akreditasi SDM terhadap Persentase Kelulusan pada Ujian Utama, Ujian Ulang I, dan Ujian Ulang II di Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000.

	Persentase Kelulusan											
	Ujian Utama				Ujian Ulang I				Ujian Ulang II			
	p	b	R ²	r	p	b	R ²	r	p	b	R ²	r
Nilai SDM	0,000	31,6	52,7%	0,72	0,002	24,39	26,8%	0,54	0,69	11,87	11,4	0,34

Ket :

p : Signifikansi.

b : Coefisien Regresi.

R² : R Square (Koefisien determinasi / Sumbangan).

r : Keeratan pengaruh.

Data selengkapnya pada lampiran 5, 6 dan 7 hasil analisis regresi .

~ Analisis regresi dari nilai akreditasi SDM dan persentase kelulusan yaitu ujian utama, ujian ulang I dan ujian ulang II didapatkan hasil bahwa yang berpengaruh adalah ujian utama dan ujian ulang I.

Ujian utama dengan p : 0,000, coefisien regresi (b) : 31,6. Data diatas dapat diartikan bahwa pengaruh antara nilai akreditasi SDM dengan persentase nilai ujian utama sangat bermakna dengan $p < 0,01$. Dengan persamaan regresi $Y = a + bX$ adalah persentase kelulusan ujian utama = $36,85 + 31,6$ (nilai SDM) sebagai fungsi prediksi. Dapat diartikan besar pengaruh : setiap bertambahnya nilai SDM 1 point, persentase kelulusan ujian utama akan bertambah 31,6 poin, dengan syarat variabel lain konstan. Dengan tingkat sumbangan atau koefisien determinasi (R²) sebesar = 52,7 %, yang artinya sumbangan variabel SDM terhadap persentase kelulusan sebesar 52,7 %.

Tingkat keeratan pengaruh 0,65. Artinya antara nilai akreditasi SDM dan persentase kelulusan berpengaruh kuat karena nilai "r" lebih dari 0,5.

Ujian ulang I dengan $p : 0,002$, koefisien regresi (b) :24,39. Data diatas dapat diartikan bahwa pengaruh antara nilai akreditasi SDM dengan nilai ujian ulang I sangat bermakna dengan $p < 0,01$. Dengan persamaan regresi $Y = a + bX$ adalah persentase kelulusan ujian ulang I = $3,82 + 24,39$ (nilai akred SDM) sebagai fungsi prediksi. Dapat diartikan besar pengaruh setiap bertambahnya nilai akreditasi SDM 1 point, persentase kelulusan ujian ulang I akan bertambah sebesar 24,39 poin, dengan syarat variabel lain konstan. Tingkat sumbangan atau koefisien determinasi (R^2) sebesar = 29,4% yang artinya nilai akreditasi SDM mempunyai sumbangan terhadap persentase kelulusan pada ujian ulang I sebesar 29,4%. Tingkat keeratan pengaruh sebesar 0,55 yang artinya antara nilai akreditasi SDM dengan persentase kelulusan mempunyai pengaruh yang kuat, karena nilai "r" lebih dari 0,5.

Nilai akreditasi SDM terhadap persentase kelulusan ujian ulang II tidak berpengaruh dengan $p : 0,069$, karena $p > 0,05$.

Nilai akreditasi SDM memiliki sub variabel yang terdiri dari direktur, dosen tetap, dosen tidak tetap, pembimbing praktek dan tenaga tata usaha. Sub variabel tersebut dianalisa untuk mengetahui yang berpengaruh pada persentase kelulusan. Hasil analisa dapat terlihat sebagai berikut:

1. Pengaruh Nilai Akreditasi Direktur terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, dan Ujian Ulang II.

Tabel 5.5 : Pengaruh Nilai Akreditasi Direktur terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, dan Ujian Ulang II Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000.

	Persentase Kelulusan											
	Ujian Utama				Ujian Ulang I				Ujian Ulang II			
	p	b	R ²	r	p	b	R ²	r	p	b	R ²	r
Nilai Ak. Direktur	0,110	39,32	8,9%	0,30	0,001	76,29	31,2%	0,56	0,59	10,98	1,11	0,1

Ket :

p : Signifikansi.

b : Coefisien Regresi.

R² : R Square (Koefisien determinasi / Sumbangan).

r : Keeratan pengaruh.

Data selengkapnya pada lampiran 8, 9 dan 10 hasil analisis regresi.

Analisis regresi dari nilai akreditasi direktur dan persentase kelulusan yaitu ujian utama, ujian ulang I dan ujian ulang II didapatkan bahwa yang berpengaruh adalah ujian ulang I.

Ujian ulang I dengan p : 0,001, coefisien regresi (b) : 76,29. Data diatas dapat diartikan bahwa pengaruh antara nilai akreditasi direktur dengan persentase nilai ujian ulang I sangat bermakna dengan $p < 0,01$. Dengan persamaan regresi $Y = a + bX$ adalah persentase kelulusan ujian ulang I = 15,69 + 76,29 (nilai akreditasi direktur) sebagai fungsi prediksi. Dapat diartikan besar pengaruh setiap bertambahnya nilai akreditasi direktur 1 point, prosentase kelulusan ujian ulang I akan bertambah 76,29 poin, dengan syarat variabel lain konstan. Tingkat sumbangan atau koefisien

determinasi (R^2) sebesar = 31,2 %, artinya nilai akreditasi direktur memberi sumbangan pada persentase kelulusan ujian ulang I sebesar 31,2 %. Keeratan pengaruh sebesar 0,56 artinya antara nilai akreditasi direktur dan persentase kelulusan ujian ulang I mempunyai pengaruh yang kuat karena nilai "r" lebih dari 0,5.

Nilai akreditasi direktur terhadap persentase ujian utama dan ujian ulang II tidak berpengaruh karena $p > 0,05$. Masing-masing dengan $p : 0,11$ untuk persentase ujian utama dan $p : 0,59$ untuk persentase ujian ulang II.

2. Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Tenaga Dosen Tetap terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I dan Ujian Ulang II.

Tabel 5. 6 : Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Dosen Tetap terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I dan Ujian Ulang II Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000.

	Persentase Kelulusan											
	Ujian Utama				Ujian Ulang I				Ujian Ulang II			
	p	b	R^2	r	p	b	R^2	r	p	b	R^2	r
Nilai Ak. Dosen Tetap	0,009	37,0	21,7%	0,5	0,83	3,46	0,2%	0,04	0,44	9,35	2,1%	0,2

Ket :

p : Signifikansi.

b : Coefisien Regresi.

R^2 : R Square (Koefisien determinasi / Sumbangan).

r : Keeratan pengaruh.

Data selengkapnya pada lampiran 11, 12 dan 13 hasil analisis regresi.

Data diatas dapat diartikan bahwa hasil analisis regresi nilai akreditasi dosen tetap dan persentase kelulusan yaitu ujian utama, ujian ulang I dan ujian ulang II

didapatkan bahwa nilai akreditasi dosen tetap berpengaruh hanya pada persentase kelulusan ujian utama.

Nilai akreditasi dosen tetap berpengaruh terhadap persentase ujian utama dengan $p : 0,009$, koefisien regresi (b) :37,0. Data tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh antara nilai akreditasi dosen tetap dengan persentase nilai ujian utama sangat bermakna dengan $p < 0,01$. Dengan persamaan regresi $Y = a + bX$ adalah persentase kelulusan ujian utama = $26,21 + 37,0$ (nilai akred.dosen tetap) sebagai fungsi prediksi. Besar pengaruh setiap bertambahnya nilai akreditasi dosen tetap 1 point, persentase kelulusan uji utama akan bertambah 37,0 poin, dengan syarat variabel lain konstan. Tingkat sumbangan atau koefisien determinasi (R^2) sebesar = 21,7 % yang artinya nilai akreditasi dosen tetap mempunyai sumbangan sebesar 21,7% terhadap persentase kelulusan ujian utama. Keeratan hubungan 0,5 artinya nilai akreditasi dosen tetap mempunyai pengaruh kuat terhadap prosentase kelulusan ujian utama.

3. Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Tenaga Dosen Tidak Tetap terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II.

Tabel 5.7 : Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Dosen Tidak Tetap terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000.

	Prosentase Kelulusan											
	Ujian Utama				Ujian Ulang I				Ujian Ulang II			
	p	b	R^2	r	p	b	R^2	r	p	b	R^2	r
Nilai Ak. Dosen Tidak Tetap	0,52	22,42	12,8%	0,36	0,81	2,95	0,2%	0,05	0,43	7,53	2,2%	0,15

Ket :

p : Signifikansi.

b : Coefisien Regresi.

R² : R Square (Koefisien determinasi / Sumbangan).

r : Keeratan pengaruh.

Data selengkapnya pada lampiran 14, 15 dan 16 hasil analisis regresi.

Data diatas dapat diartikan bahwa hasil analisis regresi dari nilai akreditasi dosen tidak tetap dan persentase kelulusan yaitu ujian utama, ujian ulang I dan ujian ulang II didapatkan hasil bahwa nilai akreditasi dosen tidak tetap tidak berpengaruh terhadap persentase ketiga ujian.

4. Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Pembimbing Praktek terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II.

Tabel 5.8 : Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Pembimbing Praktek (CI) terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000.

	Persentase Kelulusan											
	Ujian Utama				Ujian Ulang I				Ujian Ulang II			
	p	b	R ²	r	p	b	R ²	r	p	b	R ²	r
Nilai Ak. CI	0,002	150	28,3%	0,53	0,002	156	28,8%	0,54	0,36	39,6	3%	0,2

Ket :

p : Signifikansi.

b : Coefisien Regresi.

R² : R Square (Koefisien determinasi / Sumbangan).

r : Keeratan pengaruh.

Data selengkapnya pada lampiran 17, 18 dan 19 hasil analisis regresi.

Analisis regresi dari nilai akreditasi pembimbing praktek dan persentase kelulusan yaitu ujian utama, ujian ulang I dan ujian ulang II didapatkan bahwa nilai

akreditasi pembimbing praktek berpengaruh terhadap persentase kelulusan ujian utama dan ujian ulang I.

Nilai akreditasi pembimbing praktek berpengaruh pada persentase kelulusan pada ujian utama dengan $p : 0,002$, koefisien regresi (b) : 150. Data tersebut dapat diartikan bahwa antara nilai akreditasi pembimbing praktek dengan persentase kelulusan uji utama, berpengaruh sangat bermakna dengan $p < 0,01$. Persamaan regresi $Y = a + bX$ adalah persentase kelulusan uji utama = $15,89 + 150$ nilai akreditasi pembimbing praktek sebagai fungsi prediksi. Dapat diartikan bahwa besar pengaruh setiap bertambahnya nilai akreditasi pembimbing praktek 1 point, persentase kelulusan ujian utama akan bertambah 150 poin, dengan syarat variabel lain konstan. Sumbangan atau koefisien determinasi (R^2) sebesar = 28,3 % yang artinya nilai akreditasi pembimbing praktek mempunyai sumbangan sebesar 28,3% terhadap persentase kelulusan. Tingkat keeratan pengaruh 0,53 yang berarti nilai akreditasi pembimbing praktek berpengaruh kuat terhadap persentase kelulusan, karena nilai " r " lebih-dari 0,5.

Nilai akreditasi pembimbing praktek berpengaruh pada persentase kelulusan ujian ulang I dengan $p : 0,002$, koefisien regresi (b) : 156. Data tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh nilai akreditasi pembimbing praktek dengan persentase kelulusan ujian ulang I sangat bermakna dengan $p < 0,01$. Dengan persamaan regresi $Y = a + bX$ adalah persentase kelulusan ujian ulang I = $22 + 156$ nilai akreditasi pembimbing praktek sebagai fungsi prediksi. Persamaan regresi tersebut dapat diartikan besar pengaruh setiap bertambahnya nilai akreditasi pembimbing praktek 1 point, persentase kelulusan ujian ulang I akan bertambah sebesar 156 poin dengan syarat variabel lain konstan. Tingkat sumbangan atau koefisien determinasi (R^2) sebesar = 28,8% yang

artinya nilai akreditasi pembimbing praktek mempunyai sumbangan sebesar 28,8% terhadap persentase kelulusan ujian ulang I. Tingkat keeratan pengaruh sebesar 0,54, yang artinya nilai akreditasi pembimbing praktek berpengaruh kuat terhadap persentase kelulusan ujian ulang I, karena nilai "r" lebih besar dari 0,5.

Nilai akreditasi pembimbing praktek terhadap persentase kelulusan ujian ulang II tidak signifikan dengan $p : 0,227$.

5. Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Tenaga Tata Usaha terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II.

Tabel 5.9 : Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Tenaga Tata Usaha terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000.

	Presentase Kelulusan											
	Ujian Utama				Ujian Ulang I				Ujian Ulang II			
	p	b	R ²	r	p	b	R ²	r	p	b	R ²	r
Nilai Ak. Tenaga TU	0,53	32	1,4%	0,12	0,10	78,66	8,1%	0,29	0,96	2,09	0 %	0,01

Ket :

p : Signifikansi.

b : Coefisien Regresi.

R² : R Square (Koefisien determinasi / Sumbangan).

r : Keeratan pengaruh.

Data selengkapnya pada lampiran 20, 21 dan 22 hasil analisis regresi.

Analisis regresi dari nilai akreditasi tenaga tata usaha dan persentase kelulusan yaitu ujian utama, ujian ulang I dan ujian ulang II didapatkan hasil bahwa nilai akreditasi tenaga tata usaha tidak berpengaruh terhadap persentase kelulusan ketiga ujian yang diselenggarakan.

E. Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Penerapan Kurikulum terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II

Tabel 5.10 : Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Penerapan Kurikulum terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000.

	Persentase Kelulusan											
	Ujian Utama				Ujian Ulang I				Ujian Ulang II			
	p	b	R ²	r	p	b	R ²	r	p	b	R ²	r
Nilai Ak. Penerapan Kurikulum	0,001	20,33	32,2%	0,57	0,003	19,7	28,2%	0,53	0,08	9,39	10,5 %	0,32

Ket :

p : Signifikansi.

b : Coefisien Regresi.

R² : R Square (Koeffisien determinasi / Sumbangan).

r : Keeratan pengaruh.

Data selengkapnya pada lampiran 23, 24 dan 25 hasil analisis regresi.

Analisis regresi dari nilai akreditasi penerapan kurikulum dan persentase kelulusan yaitu ujian utama, ujian ulang I dan ujian ulang II didapatkan bahwa nilai akreditasi penerapan kurikulum berpengaruh terhadap ujian utama dan ujian ulang I.

Nilai akreditasi penerapan kurikulum berpengaruh terhadap persentase kelulusan ujian utama dengan p : 0,001, coefisien regresi (b) : 20,33. Data tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh nilai akreditasi penerapan kurikulum dengan persentase kelulusan ujian utama sangat bermakna dengan $p < 0,01$. Persamaan regresi $Y = a + bX$ adalah persentase kelulusan ujian utama = $9,81 + 20,33$ nilai akreditasi penerapan kurikulum sebagai fungsi prediksi. Persamaan regresi tersebut dapat diartikan besar pengaruh setiap bertambahnya nilai akreditasi penerapan kurikulum 1 point, maka persentase kelulusan ujian utama akan bertambah 20,33 poin, dengan

syarat variabel lain konstan. Tingkat sumbangan atau koefisien determinasi (R^2) sebesar = 32,2% artinya nilai akreditasi penerapan kurikulum mempunyai sumbangan terhadap persentase kelulusan ujian utama sebesar 32,2 %. Tingkat keeratan pengaruh 0,57 yang artinya nilai akreditasi penerapan kurikulum mempunyai pengaruh yang kuat terhadap persentase kelulusan ujian utama karena nilai "r" lebih besar dari 0,5.

Nilai akreditasi penerapan kurikulum berpengaruh terhadap persentase kelulusan ujian ulang I dengan $p : 0,003$, koefisien regresi (b) :19,7. Data tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh nilai akreditasi penerapan kurikulum terhadap persentase kelulusan ujian ulang I sangat bermakna dengan $p < 0,01$. Persamaan regresinya adalah $Y = a + bX$ persentase kelulusan ujian ulang I = 1,21+ 19,7 nilai akreditasi penerapan kurikulum sebagai fungsi prediksi. Persamaan regresi tersebut dapat diartikan besar pengaruh setiap bertambahnya nilai akreditasi penerapan kurikulum 1 point maka persentase kelulusan ujian ulang I akan bertambah sebesar 19,7 poin, dengan syarat variabel lain konstan. Tingkat sumbangan atau koefisien determinasi (R^2) sebesar = 28,2 % yang artinya nilai akreditasi penerapan kurikulum mempunyai sumbangan terhadap persentase kelulusan sebesar 28,2%. Tingkat keeratan pengaruh sebesar 0,53 yang artinya nilai akreditasi penerapan kurikulum mempunyai pengaruh kuat terhadap persentase kelulusan ujian ulang I karena nilai "r" lebih dari 0,5.

Nilai akreditasi penerapan kurikulum tidak berpengaruh terhadap persentase kelulusan ujian ulang II dengan $p : 0,81$.

Nilai akreditasi penerapan kurikulum tersebut diatas terdiri dari beberapa sub variabel. Sub variabel tersebut dianalisis untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing, dengan hasil sebagai berikut:

1. Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Kalender Akademik terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II.

Tabel 5.11 : Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Kalender Akademik terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000.

	Persentase Kelulusan											
	Ujian Utama				Ujian Ulang I				Ujian Ulang II			
	p	b	R ²	r	p	b	R ²	r	p	b	R ²	r
Nilai Ak. Kalender Akademik	0,097	122	9,5%	0,31	0,11	122	8,9%	0,3	0,95	99,36	9,6%	0,31

Ket :

p : Signifikansi.

b : Coefisien Regresi.

R² : R Square (Koefisien determinasi / Sumbangan).

r : Keeratan pengaruh.

Data selengkapnya pada lampiran 26, 27 dan 28 hasil analisis regresi.

Analisis regresi dari nilai akreditasi kalender akademik dan persentase kelulusan yaitu ujian utama, ujian ulang I dan ujian ulang II didapatkan bahwa tidak ada yang berpengaruh terhadap persentase kelulusan pada ketiga ujian yang diselenggarakan.

2. Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Perencanaan Program Pengajaran terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II.

Tabel 5.12 : Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Perencanaan Program Pengajaran terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000.

	Persentase Kelulusan											
	Ujian Utama				Ujian Ulang I				Ujian Ulang II			
	p	b	R ²	r	p	b	R ²	r	p	b	R ²	r
Nilai Ak. Perencanaan Program Pengajaran	0,000	40,03	35,9%	0,6	0,002	37,82	29,9%	0,55	0,63	18,62	11,8 %	0,34

Ket :

p : Signifikansi.

b : Coefisien Regresi.

R² : R Square (Koefisien determinasi / Sumbangan).

r : Keeratan pengaruh.

Data selengkapnya pada lampiran 29, 30 dan 31 hasil analisis regresi.

Analisis regresi dari nilai akreditasi perencanaan program pengajaran dan persentase kelulusan yaitu ujian utama, ujian ulang I dan ujian ulang II didapatkan bahwa nilai akreditasi perencanaan program pengajaran berpengaruh terhadap ujian utama dan ujian ulang I.

Pengaruh nilai akreditasi perencanaan program pengajaran terhadap persentase kelulusan ujian utama dengan p : 0,000, coefisien regresi (b) :40,03. Data tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh nilai akreditasi perencanaan program pengajaran dengan persentase kelulusan ujian utama sangat bermakna dengan $p < 0,01$. Persamaan regresi $Y = a + bX$ adalah persentase kelulusan ujian utama = 22,68 + 40,03 nilai

perencanaan program pengajaran sebagai fungsi prediksi. Persamaan regresi tersebut dapat diartikan besar pengaruh setiap bertambahnya nilai akreditasi perencanaan program pengajaran 1 point maka persentase kelulusan ujian utama akan bertambah 40,03 poin, dengan syarat variabel lain konstan. Tingkat sumbangan atau koefisien determinasi (R^2) sebesar = 35,9 % yang artinya nilai akreditasi perencanaan program pengajaran mempunyai sumbangan terhadap persentase kelulusan ujian utama sebesar 35,9%. Tingkat keeratan pengaruh 0,6 artinya nilai akreditasi perencanaan program pengajaran mempunyai pengaruh yang kuat terhadap persentase kelulusan ujian utama.

Pengaruh nilai akreditasi perencanaan program pengajaran terhadap persentase kelulusan ujian ulang I dengan $p : 0,002$, koefisien regresi (b) :37,82. Data tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh nilai akreditasi perencanaan program pengajaran dengan prosentase kelulusan ujian ulang I sangat bermakna dengan $p < 0,01$. Persamaan regresi $Y = a + bX$ adalah prosentase kelulusan ujian ulang I = 33,85 + 37,82 nilai perencanaan program pengajaran sebagai fungsi prediksi. Persamaan regresi tersebut dapat diartikan besar pengaruh setiap bertambahnya nilai akreditasi perencanaan program pengajaran 1 point maka persentase kelulusan ujian ulang I akan bertambah 37,82 poin, dengan syarat variabel lain konstan. Tingkat sumbangan atau koefisien determinasi (R^2) sebesar = 29,9 % artinya nilai akreditasi perencanaan program pengajaran mempunyai sumbangan terhadap persentase kelulusan ujian ulang I sebesar 29,9%. Tingkat keeratan pengaruh 0,55 artinya nilai akreditasi perencanaan program pengajaran mempunyai pengaruh yang kuat terhadap persentase kelulusan ujian ulang I.

Nilai akreditasi perencanaan program pengajaran tidak berpengaruh pada persentase kelulusan ujian ulang II dengan $p:0,63$.

3. Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Pelaksanaan Program Pengajaran terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I dan Ujian Ulang II.

Tabel 5.13: Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Pelaksanaan Program Pengajaran terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000.

	Persentase Kelulusan											
	Ujian Utama				Ujian Ulang I				Ujian Ulang II			
	p	b	R ²	r	p	b	R ²	r	p	b	R ²	r
Nilai-Ak. Pelaksanaan Program pengajaran	0,002	55,66	28,6%	0,54	0,001	60,73	31,9%	0,56	0,17	21,84	6,7 %	0,26

Ket :

p : Signifikansi.

b : Coefisien Regresi.

R² : R Square (Koefisien determinasi / Sumbangan).

r : Keeratan pengaruh.

Data selengkapnya pada lampiran 32, 33 dan 34 hasil analisis regresi.

Analisis regresi dari nilai akreditasi pelaksanaan program pengajaran dan persentase kelulusan yaitu ujian utama, ujian ulang I dan ujian ulang II didapatkan bahwa nilai akreditasi pelaksanaan program pengajaran berpengaruh terhadap ujian utama dan ujian ulang I.

Pengaruh nilai akreditasi pelaksanaan program pengajaran terhadap persentase kelulusan ujian utama dengan $p : 0,002$, koefisien regresi (b) :55,66. Data tersebut

dapat diartikan bahwa pengaruh nilai akreditasi pelaksanaan program pengajaran dengan persentase kelulusan ujian utama sangat bermakna dengan $p < 0,01$. Persamaan regresi $Y = a + bX$ adalah persentase kelulusan ujian utama = $2,19 + 55,66$ nilai pelaksanaan program pengajaran sebagai fungsi prediksi. Persamaan regresi tersebut dapat diartikan, besar pengaruh setiap bertambahnya nilai akreditasi pelaksanaan program pengajaran 1 point maka persentase kelulusan ujian utama akan bertambah 55,66 poin, dengan syarat variabel lain konstan. Tingkat sumbangan atau koefisien determinasi (R^2) sebesar = 28,6 % artinya nilai akreditasi pelaksanaan program pengajaran mempunyai sumbangan terhadap persentase kelulusan ujian utama sebesar 28,6%. Tingkat keeratan pengaruh 0,54 artinya nilai akreditasi pelaksanaan program pengajaran mempunyai pengaruh yang kuat terhadap persentase kelulusan ujian utama.

Pengaruh nilai akreditasi pelaksanaan program pengajaran terhadap persentase kelulusan ujian ulang I dengan $p : 0,001$, koefisien regresi (b) :60,73. Data tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh nilai akreditasi pelaksanaan program pengajaran dengan persentase kelulusan ujian ulang I sangat bermakna dengan $p < 0,01$. Persamaan regresi $Y = a + bX$ adalah persentase kelulusan ujian ulang I = $4,49 + 60,73$ nilai pelaksanaan program pengajaran sebagai fungsi prediksi. Persamaan regresi tersebut dapat diartikan besar pengaruh setiap bertambahnya nilai akreditasi pelaksanaan program pengajaran 1 point maka persentase kelulusan ujian ulang I akan bertambah 60,73 poin, dengan syarat variabel lain konstan. Tingkat sumbangan atau koefisien determinasi (R^2) sebesar = 31,9 % artinya nilai akreditasi pelaksanaan program pengajaran mempunyai sumbangan terhadap persentase kelulusan ujian utama sebesar 31,9%. Tingkat keeratan pengaruh 0,56 artinya nilai akreditasi pelaksanaan program

pengajaran mempunyai pengaruh yang kuat terhadap persentase kelulusan ujian ulang I.

Nilai akreditasi pelaksanaan program pengajaran tidak berpengaruh pada persentase kelulusan ujian ulang II dengan $p:0,166$.

4. Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Evaluasi Program Pengajaran terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II.

Tabel 5.14 : Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Evaluasi Program Pengajaran terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000.

	Persentase Kelulusan											
	Ujian Utama				Ujian Ulang I				Ujian Ulang II			
	p	b	R ²	r	p	b	R ²	r	p	b	R ²	r
Nilai Ak. Evaluasi Program Pengajaran	0,42	29,67	2,3%	0,15	0,83	8,51	0,2%	0,04	0,77	8,66	0,3%	0,06

Ket :

p : Signifikansi.

b : Coefisien Regresi.

R² : R Square (Koefisien determinasi / Sumbangan).

r : Keeratan pengaruh.

Data selengkapnya pada lampiran 35, 36 dan 37 hasil analisis regresi.

Data diatas dapat diartikan bahwa hasil analisis regresi dari nilai akreditasi evaluasi program pengajaran dan persentase kelulusan didapatkan hasil bahwa nilai akreditasi evaluasi program pengajaran tidak berpengaruh pada persentase kelulusan pada ketiga ujian yang diselenggarakan.

5. Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Laporan Periodik terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II.

Tabel 5.15 : Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Laporan Periodik terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000.

	Persentase Kelulusan											
	Ujian Utama				Ujian Ulang I				Ujian Ulang II			
	p	b	R ²	r	p	b	R ²	r	p	b	R ²	r
Nilai Ak. Laporan Periodik	0,96	2,4	03%	0,01	0,74	15,39	0,4%	0,06	0,8	9,35	0,2 %	0,05

Ket :

p : Signifikansi.

b : Coefisien Regresi.

R² : R Square (Koefisien determinasi / Sumbangan).

r : Keeratan pengaruh.

Data selengkapnya pada lampiran 38, 39 dan 40 hasil analisis regresi.

Data diatas dapat diartikan bahwa hasil analisis regresi dari nilai akreditasi laporan periodik dan persentase kelulusan didapatkan hasil bahwa nilai akreditasi laporan periodik tidak berpengaruh pada persentase kelulusan pada ketiga ujian yang diselenggarakan.

6. Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Evaluasi Proses Pengajaran terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II.

Tabel 5.16 : Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi Evaluasi Proses Pengajaran terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000..

	Persentase Kelulusan											
	Ujian Utama				Ujian Ulang I				Ujian Ulang II			
	P	b	R ²	R	p	b	R ²	r	p	B	R ²	r
Nilai Ak. Evaluasi Proses Pengajaran	0,55	39,5	1,3%	0,11	0,28	73,89	4,1%	0,2	0,81	13,02	0,2 %	0,05

Ket :

p : Signifikansi.

b : Coefisien Regresi.

R² : R Square (Koefisien determinasi / Sumbangan).

r : Keeratan pengaruh.

Data selengkapnya pada lampiran 41,42 dan 43 hasil analisis regresi.

Analisis regresi dari nilai akreditasi evaluasi program pengajaran dan persentase kelulusan didapatkan hasil bahwa nilai akreditasi evaluasi program pengajaran tidak berpengaruh pada persentase kelulusan pada ketiga ujian yang diselenggarakan.

Secara keseluruhan analisa-analisa pada variabel dan sub variabel diatas dapat dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 5.17: Rangkuman Analisis Pengaruh Nilai Akreditasi SDM dan Sub Variabelnya : DT, DTT, CI, dan TU serta Nilai Akreditasi Penerapan Kurikulum dan Sub Variabelnya : Kal-Ak, Per-PP, Pelak-PP, Ev-Prog-P, Lab-Periodik, Ev-Pros-P terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I, Ujian Ulang II di Institusi Diknakes JPT di Jawa Tengah tahun 2000

V. Dependen V. Independen	Persentase Kelulusan					
	Ujian Utama		Ujian Ulang I		Ujian Ulang II	
	p	Ket	P	Ket	p	Ket
1. N.A. SDM	0,000	Berpengaruh	0,002	Berpengaruh	0,69	Tak berpengaruh
a.N.A.Direktur	0,110	Tak berpengaruh	0,001	Berpengaruh	0,59	Tak berpengaruh
b. N.A. DT	0,009	Berpengaruh	0,83	Tak berpengaruh	0,44	Tak berpengaruh
c. N.A. DTT	0,52	Tak berpengaruh	0,81	Tak berpengaruh	0,43	Tak berpengaruh
d. N.A. CI	0,002	Berpengaruh	0,002	Berpengaruh	0,36	Tak berpengaruh
e. N.A. TU	0,53	Tak berpengaruh	0,10	Tak berpengaruh	0,96	Tak berpengaruh
2. N.A. P. K	0,001	Berpengaruh	0,003	Berpengaruh	0,08	Tak berpengaruh
a.N.A. Kal-Ak	0,097	Tak berpengaruh	0,11	Tak berpengaruh	0,95	Tak berpengaruh
b. N.A. Perc-PP	0,000	Berpengaruh	0,002	Berpengaruh	0,63	Tak berpengaruh
c.N.A.Pelak-PP	0,002	Berpengaruh	0,001	Berpengaruh	0,17	Tak berpengaruh
d.N.A.Ev-Prog-P	0,42	Tak berpengaruh	0,83	Tak berpengaruh	0,77	Tak berpengaruh
e.N.A.lap-Periodik	0,96	Tak berpengaruh	0,74	Tak berpengaruh	0,8	Tak berpengaruh
f. N.A. Ev-Pros-P	0,55	Tak berpengaruh	0,28	Tak berpengaruh	0,81	Tak berpengaruh

BAB VI

PEMBAHASAN

A. Persentase Kelulusan Institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan Jenjang Pendidikan Tinggi di Jawa Tengah.

Hasil analisis deskriptif pada variable persentase kelulusan ujian utama, ujian ulang I dan ujian ulang II, seperti yang tertuang pada tabel 5.1, menunjukkan bahwa persentase kelulusan rata-rata meningkat dari ujian utama, ujian ulang I dan ujian ulang II. Rata-rata persentase kelulusan di institusi yang menjadi sampel, mahasiswa yang lulus pada ujian utama telah mencapai 70,6 %. Mahasiswa yang lulus pada ujian ulang I sebanyak 79,15 % dari mahasiswa yang belum lulus pada ujian utama. Mahasiswa yang lulus pada ujian ulang II rata-rata mencapai 85,25 % dari yang belum lulus pada ujian ulang I. Data tersebut menggambarkan bahwa rata-rata institusi telah dapat meluluskan mahasiswanya pada ujian utama melebihi 50% dari keseluruhan mahasiswa, tetapi masih memiliki sisa siswa yang belum lulus walaupun telah dilakukan ujian sebanyak 3 (tiga) kali, mahasiswa yang belum lulus dalam ujian ulang II akan mengikuti ujian utama pada tahun berikutnya sehingga perlu mendapatkan perhatian khusus dari dosen dan pembimbing prakteknya.

Persentase kelulusan tersebut merupakan akibat dari adanya proses pendidikan, baik proses manajerial maupun proses pengajaran. Persentase kelulusan yang merupakan salah satu indikator pendekatan efisiensi internal dapat dipakai untuk melihat sejauh mana pengajar mengetahui sampai dimana mahasiswa berhasil

menyelesaikan proses belajar. Persentase kelulusan yang dilihat dari hasil ujian mahasiswa tersebut dapat dipakai oleh seorang pengajar untuk dapat menilai jalannya proses belajar. Pengajar dapat meneliti sampai dimana dia berhasil memberi kemungkinan kepada mahasiswa untuk menyelesaikan proses belajarnya. Kedua hal tersebut merupakan pendekatan proses pengajaran. Proses manajerial lebih berkaitan dengan keputusan lembaga untuk menentukan kelulusan mahasiswanya.

Persentase kelulusan menunjukkan nilai mean, median dan modus tidak saling berhimpit yang menggambarkan bukan kurve normal tetapi kurve juling, tanpa melihat jenis dan macam soal yang diujikan sesuai dengan teori Glaser (1963) dalam buku "Proses belajar mengajar II Penilaian Hasil Belajar" oleh Prof. DR. Retno Sriningsih Satmoko, maka model penilaian yang diterapkan pada ujian akhir D-3 kesehatan, telah menunjukkan model PAP (Penilaian Acuan Patokan) model ini menggunakan pendekatan yang berusaha agar sebanyak mungkin siswa-siswanya mencapai tingkat penguasaan kompetensi yang tinggi sesuai dengan tuntutan TIK (Tujuan Instruksional Khusus).

B. Penilaian Akreditasi Sumber Daya Manusia dan Sub Variabelnya : DT, DTT, CI dan TU di Institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan di Jawa Tengah tahun 2000 :

Nilai akreditasi Sumber Daya Manusia rata-rata mencapai 3,4. Penilaian akreditasi Sumber Daya Manusia pada instrumen akreditasi nilai maksimal adalah 5. Rata-rata pencapaian dibanding dengan nilai maksimal didapatkan hasil sebesar 68%.

Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa rata-rata sumber daya manusia institusi Diknakes di Jawa Tengah belum maksimal ditinjau dari segi kualitas, kuantitas, efektifitas dan relevansinya. Nilai yang sering muncul bervariasi sehingga yang dimunculkan nilai terendah. Institusi yang memiliki nilai akreditasi rendah tersebut, dikarenakan pada nilai kuantitas dosen tetap, dosen tidak tetap, pembimbing praktek dan tenaga tata usaha nilai akreditasinya "1". Kualitas dosen tetap dan dosen tidak tetap nilai akreditasinya kurang dari "2". Efektifitas direktur, dosen tetap dan pembimbing prakteknya nilai akreditasinya kurang dari "2" sehingga perlu adanya peningkatan. Penilai akreditasi SDM tersebut diatas terdiri dari sub variabel yang meliputi :

1. Direktur :

Nilai rata-rata akreditasi direktur institusi Diknakes di Jawa Tengah didapatkan sama dengan nilai tengah dan nilai yang sering muncul, yaitu sebesar 0,83. Nilai ini berarti menunjukkan kurve normal (mean, median dan mode) berhimpit.

Nilai maksimal yang dapat dicapai pada instrumen akreditasi adalah "1". Rata-rata nilai akreditasi yang dicapai dibanding dengan nilai maksimal sebesar 83%. Dapat dikatakan bahwa dari segi kuantitas, kualitas, efektifitas dan relevansi, direktur institusi di Jawa Tengah telah mencapai 83 % baik. Setelah dilihat lebih dalam nilai yang paling rendah untuk akreditasi direktur ini adalah kualitas direktur yaitu dengan nilai rata-rata 3,2. Dari pertanyaan yang ada pada penilaian kualitas nilai yang paling rendah adalah pada nilai jenjang pendidikan keprofesian, 80% dari sampel bernilai 3 (tiga), 20 % nilai 2 (dua) dan 10 % nilai 1 (satu). Sehingga peningkatan nilai akreditasi direktur yang perlu diprioritaskan adalah kualitasnya terutama pada jenjang pendidikan keprofesian

yaitu peningkatan pendidikan direktur ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi yang dipersyaratkan dalam akreditasi yaitu ke S-2 Kesehatan. (lampiran 44).

2. Dosen Tetap :

Nilai akreditasi dosen tetap dari analisis diperoleh hasil, nilai rata-rata, nilai tengah dan nilai yang sering muncul hampir berhimpit. Data ini menunjukkan kurve Normal.

Nilai maksimal akreditasi dosen tetap yang dapat dicapai sesuai instrumen akreditasi adalah 2 sehingga dari segi kuantitas, kualitas, efektifitas dan relevansi dosen tetap baru mencapai 62,5 %.

Dari keempat faktor diatas nilai akreditasi yang paling rendah untuk dosen tetap adalah kuantitas dan kualitas dosen. Sehingga kedua hal tersebut perlu ditingkatkan Peningkatan kuantitas dosen tetap melalui, rasio tenaga dosen dibanding dengan mahasiswanya lebih ditingkatkan untuk mencapai rasio 1 : 7, sehingga dosen lebih leluasa dalam mengelola proses belajar mengajar. Peningkatan kuantitas ini untuk institusi swasta yang mampu tidak menjadi permasalahan karena penerimaan pegawai diatur oleh yayasan bersangkutan. Namun akan menjadi soal untuk institusi pemerintah karena dengan kebijakan pertumbuhan nol (*zero growth*) untuk pegawai. Dilain pihak terjadi penumpukan pegawai di instansi Dinas Kesehatan akibat menyatunya Dinas Kesehatan dan Kantor Departemen Kesehatan baik ditingkat Propinsi maupun di tingkat Kabupaten. Dengan kekurangan tenaga disatu sisi dan kelebihan tenaga disisi lain maka perlu dilakukan pemikiran ke arah penempatan pegawai yang sesuai ke Institusi Diknakes yang membutuhkan baik institusi pemerintah maupun swasta yang

membutuhkan. Dengan demikian kuantitas dan kualitas diharapkan dapat terpenuhi. Peningkatan kualitas dosen yang lain dengan peningkatan pendidikan yang sesuai dengan mata kuliah yang diampu, peningkatan pelatihan keprofesian sesuai dengan mata kuliah yang diampu dan peningkatan pendokumentasian pengalaman. (lampiran-44)

3. Dosen Tidak Tetap :

Hasil penilaian akreditasi dosen tidak tetap diperoleh nilai rata-rata sebesar 0,68. Nilai maksimal yang dapat dicapai dalam instrumen akreditasi sebesar 1, sehingga pencapaian nilai akreditasi dosen tidak tetap ditinjau dari kuantitas, kualitas, efektifitas dan relevansi sebesar 68 % dari nilai maksimal yang dapat dicapai. Nilai akreditasi kualitas dosen tidak tetap ini kurang maksimal dimungkinkan juga karena data yang ada dilapangan tidak ditemukan sehingga belum dapat menggambarkan kualitas yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena institusi kurang dapat memaksimalkan dalam mengumpulkan bukti untuk penilaian "kualitas" dari dosen tidak tetapnya. Kesulitan institusi tersebut dari segi pembuktian pengalaman mengajar, akta mengajar atau pekerti dan pelatihan keprofesian. Peningkatan kualitas dosen tidak tetap dengan cara memilih dosen tidak tetap dengan pendidikan tinggi sesuai mata kuliah yang diampu, pelatihan keprofesian dan pengalaman yang cukup sesuai dengan mata kuliah yang diampu. Peningkatan nilai kuantitas dosen tidak tetap dengan cara mengurangi jumlah dosen tidak tetap, sehingga lebih bisa selektif dalam penentuannya. (lampiran 44).

4. Tenaga Pembimbing Praktek :

Hasil akreditasi tenaga pembimbing praktek diperoleh nilai rata-rata 0,36 sedang nilai pembimbing praktek maksimal yang dapat dicapai adalah sebesar 0,5 sehingga secara kuantitas, kualitas, efektifitas dan relevansi sesuai instrumen akreditasi Diknakes telah mencapai 72% dari yang seharusnya. Nilai akreditasi pembimbing praktek ini yang paling rendah adalah kualitas. Seperti juga pada dosen tidak tetap, kualitas pembimbing praktek ini rendah dimungkinkan karena tidak ditemukannya dokumen yang mendukung. Sehingga perlu adanya peningkatan baik dari segi kualitasnya sendiri maupun administrasi pendukungnya. Peningkatan kualitas terutama diupayakan pada peningkatan latar belakang pendidikan, karena pembimbing praktek yang ada di lokasi praktek yaitu Rumah Sakit masih 60% setingkat praktikan dan 40 % dibawah praktikan.

5. Tenaga Tata Usaha :

Tenaga tata usaha didapatkan hasil mean sebesar 0,36 median 0,35 dan mode sebesar 0,47, nilai maksimal yang bisa dicapai sesuai instrumen adalah 0,5 sehingga kuantitas, kualitas, efektifitas dan relevansi sesuai instrumen akreditasi Diknakes tenaga tata usaha rata-rata mencapai 72 %. Seperti pada tenaga yang lain, tenaga tata usaha ini nilai akreditasinya kurang dari faktor kuantitas dan kualitas. Peningkatan kuantitas tenaga tata usaha dengan cara meningkatkan jumlah tenaga tata usaha dibanding dengan mahasiswanya. Kualitas ditingkatkan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan disesuaikan dengan bidang tugas yang dikerjakannya.

C. Penilaian Akreditasi Penerapan Kurikulum dan Sub Variabelnya: Kal-Ak, Per-PP, Pelak-PP, Ev-Prog-P, Lab-Periodik, Ev-Pros-P Institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan di Jawa Tengah tahun 2000 :

Perolehan hasil analisis penerapan kurikulum secara deskriptif adalah mean sebesar 3,96, median 4 dan modus 2,79. Nilai maksimal instrumen akreditasi yang dapat dicapai adalah 5. Sehingga rata-rata pencapaian nilai akreditasi dibandingkan dengan nilai maksimal sebesar 79,2 %. Nilai penerapan kurikulum ini terdiri dari nilai sub variabel sebagai berikut:

1. Kalender Akademik :

Hasil penilaian akreditasi kalender akademik diperoleh nilai rata-rata sebesar 0,47, nilai tengah 0,49 dan nilai yang sering muncul : 0,5. Nilai maksimal yang dapat dicapai oleh institusi sesuai instrumen akreditasi adalah sebesar : 0,5, sehingga dibandingkan dengan nilai maksimal tersebut institusi telah mencapai 94%, dari segi kuantitas, kualitas, efektifitas dan relevansi. Nilai ini perlu dipertahankan karena dari keempat faktor, pencapaiannya hampir merata.

2. Perencanaan Program Pengajaran :

Dari hasil analisis diskriptif pada perencanaan program pengajaran secara kualitas, kuantitas, efektifitas dan relevansi diperoleh nilai rata-rata sebesar 1,2, nilai maksimal yang dapat dicapai adalah sebesar 1,5 sehingga dibanding dengan nilai maksimal perolehan skor perencanaan program pengajaran adalah 80 %. Dilihat dari kualitas, kuantitas, efektifitas dan relevansi secara keseluruhan sudah cukup baik.

Tetapi nilai ini belum merata untuk semua institusi, karena masih ada institusi yang mendapatkan hasil dibawah rata-rata yaitu dengan nilai 0,99 (mode, diambil nilai terkecil). Hal ini terjadi karena masih ada institusi yang nilai kuantitas dan kualitas perencanaan program pengajaran masih bernilai rendah yaitu nilai minimal =1. Kuantitas dilihat dari keberadaan program pengajaran dan kualitas dilihat dari kelengkapan unsur rencana program pengajaran. Sehingga perlu adanya peningkatan perencanaan pengajaran untuk institusi yang nilainya masih dibawah rata-rata tersebut. Peningkatan diutamakan dari kualitas dan kuantitas perencanaannya yaitu kuantitas dan kualitas silabusnya.

3. Pelaksanaan program pengajaran :

Analisis diskriptif pelaksanaan program pengajaran diperoleh hasil nilai rata-rata sebesar 1,23. Sama halnya dengan perencanaan program pengajaran nilai pelaksanaan program pengajaran nilai maksimal yang dapat dicapai adalah 1,5. Dari hasil analisis diskriptif kualitas, kuantitas, efektifitas dan relevansi dari pelaksanaan program pengajaran dibandingkan dengan nilai maksimal yang bisa dicapai maka pencapaian rata-rata disini telah mencapai 82 %. Hal ini bisa terjadi karena kebanyakan dari institusi tidak mempunyai perencanaan program pengajaran atau silabus tetapi mereka memiliki satpel atau rencana pengajaran. Nilai akreditasi pelaksanaan program pengajaran ini dilihat dari kualitas, kuantitas, efektivitas dan relevansinya telah merata, sehingga perlu dipertahankan.

4. Evaluasi Program Pengajaran :

Rata-rata nilai hasil akreditasi evaluasi program pengajaran adalah 0,64 nilai maksimal yang dapat dicapai dengan instrumen akreditasi adalah 0,75 sehingga dibanding dengan angka tersebut perolehan angka sebesar 85,33 %. Setelah dilihat dari nilai kuantitas, kualitas, efektivitas dan relevansi, nilai akreditasinya merata, sehingga angka ini perlu dipertahankan.

5. Laporan periodik :

Analisis diskriptif laporan periodik diperoleh hasil nilai rata-rata sebesar 0,41. nilai maksimal yang dapat dicapai adalah sebesar 0,5 sehingga dibanding dengan angka tersebut rata-rata perolehan sebesar 82%. Setelah dilihat dari nilai kuantitas, kualitas, efektivitas dan relevansi, nilai akreditasinya merata, sehingga angka ini perlu dipertahankan.

6. Evaluasi Proses Pengajaran :

Analisis diskriptif evaluasi proses pengajaran diperoleh hasil nilai rata-rata sebesar 0,17 nilai maksimal yang dapat dicapai adalah sebesar 0,25 sehingga dibanding dengan angka tersebut rata-rata perolehan sebesar 68%. Hasil ini menunjukkan bahwa pencapaian nilai akreditasi evaluasi proses pengajaran belum maksimal sehingga perlu dilakukan peningkatan. Hal ini dikarenakan banyak institusi Diknakes yang nilai efektifitas dari evaluasi proses pengajarannya masih berada di nilai minimal yaitu nilai "1". Nilai efektifitas ini dilihat dari umpan balik hasil evaluasi dan tindak lanjut terhadap umpan balik. Kedua hal tersebut masih banyak institusi yang belum

melaksanakan. Peningkatan nilai akreditasi evaluasi proses pengajaran dapat dilaksanakan pada kedua hal diatas yaitu dengan cara, pertama adalah dengan meningkatkan kualitas dan yang kedua efektivitas. Peningkatan kualitas dengan meningkatkan frekuensi pelaksanaan evaluasi proses pengajaran yang semula rata-rata satu semester satu kali agar ditingkatkan menjadi satu tribulan satu kali. Efektivitas evaluasi proses pengajaran dapat ditingkatkan dengan melakukan umpan balik hasil evaluasi dan menindak lanjuti hasil umpan balik tersebut.

D. Pengaruh Nilai Akreditasi Sumber Daya Manusia dan Sub Variabelnya : DT, DTT, CI dan TU terhadap Persentase Kelulusan Institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan di Jawa Tengah tahun 2000 .

Hasil penelitian seperti yang tertuang dalam tabel 5.4 menunjukkan bahwa nilai akreditasi sumber daya manusia berpengaruh kuat terhadap persentase kelulusan yaitu pada ujian utama dan ujian ulang I. Hal ini sesuai dengan kerangka teori yang diangkat dalam penelitian ini yaitu input salah satunya adalah SDM berpengaruh pada out put, salah satu indikatornya adalah kelulusan. Hasil analisis pada sub variabel nilai akreditasi SDM didapatkan yang berpengaruh terhadap prosentase kelulusan adalah :

1. Nilai akreditasi direktur berpengaruh pada persentase kelulusan ujian ulang I (tabel 5.5).
2. Nilai akreditasi dosen tetap berpengaruh pada persentase ujian utama (tabel 5.6).
3. Nilai akreditasi pembimbing praktek berpengaruh pada persentase ujian utama dan uji ulang I (tabel 5.8).

Direktur berpengaruh pada persentase ujian ulang I dan bukan pada persentase ujian utama. Kejadian ini diasumsikan bahwa setelah direktur mengetahui hasil pada ujian utama maka direktur baru bertindak untuk melakukan perbaikan, tindakan ini sesuai apa yang ditulis oleh Koontz, et. Al,1984 dalam buku Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan oleh Burhanuddin, tentang unsur-unsur yang menentukan tingkah laku kepemimpinan (*Ingredients of leadership*) yaitu : 1. Otoritas atau kekuatan pemimpin (*authority*) dalam organisasi menunjukkan otoritas atau kekuasaan dalam suatu kedudukan yang berhak membuat atau mengambil keputusan-keputusan organisasi. Otoritas biasanya diperoleh melalui formalitas kedudukan seseorang sebagai pemimpin atau karena faktor legalitas saja.

2. Kemampuan dalam menyatu-padukan sumber tenaga manusia yang memiliki daya-daya motivasi yang bervariasi setiap waktu dan situasi, hal ini berkenaan dengan pemahaman dasar manusia, dalam praktek kepemimpinannya, sang pemimpin harus mengerti teori motivasi, jenis-jenis motivasi, hakekat sistem motivasi dan harus mampu menerapkan pengetahuan tentang motivasi ini terhadap individu yang kompleks dan dalam berbagai situasi yang mempengaruhi iklim organisasi. 3. Kemampuan dalam mengembangkan iklim kerja dalam merespons dan membangkitkan atau menimbulkan motivasi hal ini menunjukkan kemampuan dalam membangkitkan semangat bawahan untuk menggunakan segenap kemampuan mereka sepenuhnya dalam menyelesaikan suatu kegiatan atau permasalahan. 4. Kemampuan dalam mengembangkan gaya-gaya kepemimpinan yang tepat, unsur gaya kepemimpinan lebih menekankan pada kemampuan pemimpin dalam memilih tipe atau gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi atau iklim organisasi untuk menggerakkan bawahan secara berhasil.

Kejadian diatas dapat diasumsikan bahwa direktur sebagai seorang pemimpin kurang efektif dalam memimpin organisasinya. Asumsi ini didukung adanya penelitian yang dilakukan oleh Maskun (1998) dengan sampel 60 orang pemimpin Akademi Kesehatan, menghasilkan : dengan menggunakan teori Fiedler yaitu “orientasi pada tugas dan orientasi pada pencapaian hubungan baik”, pemimpin akademi kesehatan di Jawa Tengah yang efektif sebanyak 42 %, dan yang kurang efektif sebanyak 58 %. Pengaruh direktur terhadap prosentase kelulusan, yang semula pada persentase kelulusan ujian ulang I, dapat beralih pada persentase ujian utama bila direktur melakukan tindakan-tindakan diatas mulai dari awal kepemimpinannya.

Hasil akreditasi dosen tetap berpengaruh kuat terhadap persentase kelulusan pada ujian utama. hal ini sesuai dengan kerangka teori yang diangkat dalam penelitian ini. Sesuai juga yang tertuang dalam buku Psikologi Pengajaran oleh W.S Winkel, guru/dosen sebagai didaktikus yang menjadi terkenal sebagai aliran “efektivitas Guru/dosen” (*teacher effectiveness*), yang menentukan suatu efek atau produk (*product*) yang diharapkan nampak pada siswa, dan kemudian mencari tindakan guru/dosen (*process*) yang berperan positif atau menopang usaha belajar siswa. Riset tahun 1970-an menyimpulkan, terdapat sebelas faktor pada tenaga pengajar yang berkorelasi positif dengan keberhasilan siswa dalam belajar akademik, antara lain kejelasan dalam mendampingi dan mengatur tugas belajar, variasi dalam menggunakan prosedur didaktis, menunjukkan antusiasme dalam cara berbicara dan bergerak, perilaku yang membuat siswa berkonsentrasi pada tugas belajar yang dihadapi, dan menyelesaikan semua materi kajian yang nantinya akan menjadi bahan ujian dalam tes. Selain sebelas faktor diatas perlu juga dicermati bahwa, dosen adalah pengelola

langsung kegiatan belajar mengajar. Kegiatan belajar-mengajar adalah merupakan komponen inti dari sistem pendidikan. Kegiatan belajar-mengajar sebagai penuangan dari berbagai konsep dan filosofi yang menyangkut misi, landasan, tujuan, serta arah pendidikan, sangat bergantung pada dosen sebagai pembawa misi tersebut. Dosen tidak dapat dipandang sama dengan faktor-faktor lainnya dari komponen pendidikan, seperti sarana-prasarana. Sebagai pembawa misi pembangunan nasional, dosen adalah makhluk intelektual yang memiliki otonomi dalam derajat tertentu. Dalam memberi perkuliahan, dosen melaksanakan kegiatan yang tidak semata-mata ditentukan oleh kurikulum dan instruksi dari atasan mereka. Disamping mengemban misi pendidikan yang tertuang dalam kurikulum, dosen juga memiliki misinya sendiri yang tidak dapat diintervensi oleh pihak manapun. Kurikulum dan program pendidikan sudah ditetapkan dan teknik mengajar yang dikehendaki sudah ditentukan, tetapi setelah menutup pintu kelas dan seorang diri menghadapi mahasiswa, dosen dapat sekehendak hatinya, terlepas dari adanya unsur pengawasan yang hanya dapat mengamati dosen dari produk-produk administrasi. Berdasar hal tersebut diatas, pembinaan terhadap kemampuan dosen tidak hanya semata-mata didasarkan pada *instruktional skil*, tetapi juga wawasan dan kecintaan terhadap profesinya dengan mengandalkan pengembangan kapasitas individunya.

Hasil akreditasi pembimbing praktek berpengaruh terhadap persentase kelulusan uji utama dan uji ulang I, hal ini sesuai dengan harapan dari pendidikan yang mengarah pada ketrampilan. Pembimbing praktek merupakan bagian inti dari SDM pendidikan, diperlakukan juga sebagai seorang dosen. Hal ini disebabkan karena asumsi bahwa soal-soal yang dikeluarkan dalam ujian sifatnya lebih kearah bagaimana

ilmu yang diperoleh diterapkan dalam praktek kerja sehari-harinya dan ini hanya dimiliki oleh Pembimbing Praktek.

E. Pengaruh Nilai Akreditasi Penerapan Kurikulum dan Sub Variabelnya: Kal-Ak, Per-PP, Pelak-PP, Ev-Prog-P, Lab-Periodik, Ev-Pros-P terhadap Persentase Kelulusan Ujian Utama, Ujian Ulang I dan Ujian Ulang II Institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan di Jawa Tengah tahun 2000 :

Hasil penelitian seperti yang tertuang dalam tabel 5.10 menunjukkan bahwa, nilai akreditasi penerapan kurikulum berpengaruh kuat terhadap persentase kelulusan pada ujian utama dan ujian ulang I. Hal ini sesuai dengan kerangka teori yang diangkat dalam penelitian ini, bahwa proses dalam pendidikan adalah penerapan kurikulum berpengaruh kuat terhadap out put. Hasil penilaian akreditasi penerapan kurikulum, dilihat dari sub variabelnya yang berpengaruh terhadap persentase kelulusan adalah :

1. Nilai akreditasi perencanaan program pengajaran terhadap persentase kelulusan ujian utama dan ujian ulang I (tabel 5.12)
2. Nilai akreditasi pelaksanaan program pengajaran terhadap persentase kelulusan ujian utama dan ujian ulang I (tabel 5.13).

Nilai akreditasi perencanaan program pengajaran berpengaruh kuat terhadap persentase kelulusan hal ini sesuai dengan Premis yang mendasari proses perancangan pengajaran dalam buku "Proses Perancangan Pengajaran" oleh Jerrold E Kemp yaitu Premis 1 : Proses perancangan pengajaran perlu memperhatikan tata cara bersistem dan cara membahas kekhasan semua rincian dalam rencana perancangan pengajaran.

Premis 2. Proses perancangan pengajaran dapat diterapkan paling baik pada tahap pengembangan pelajaran. Premis 3. Suatu perancangan pengajaran dikembangkan terutama untuk dipakai oleh pengajar dan tim perencana. Premis 4. Dalam proses perancangan pengajaran, tujuannya adalah menyusun tata cara yang dapat membantu meningkatkan proses belajar. Premis 5. Proses perancangan pengajaran akan lebih efektif bila kegiatan merancang pengajaran untuk perseorangan memperoleh perhatian utama dibanding dengan pengajaran untuk kelompok., Premis 6. Ketika merencanakan pengajaran, harus diupayakan agar semua siswa mencapai tingkat penguasaan yang memuaskan. Premis 7. Tidak benar bahwa hanya ada satu cara “terbaik” untuk merancang pengajaran. Perencanaan program pengajaran berpengaruh terhadap persentase kelulusan, hal ini sesuai juga dengan manfaat proses perancangan pengajaran dalam buku “Proses Perancangan Pengajaran” oleh Jerrold E Kemp yaitu suatu usaha dikatakan berhasil bila semua pihak yang ikut dalam usaha itu memperoleh manfaat. Didalam kegiatan perusahaan, ini berarti bahwa pemilik memperoleh keuntungan, pelanggan puas dengan harga dan mutu barang atau jasa yang ditawarkan, dan karyawan memperoleh gaji yang cukup dan bangga akan hasil kerjanya. Bagi yang bekerja dalam bidang pendidikan haruslah ada manfaat yang serupa yaitu : administrator atau pengelola program memerlukan bukti tentang proses belajar yang efektif dalam batas biaya yang wajar atau dapat diterima. Perancang pengajaran membutuhkan bukti bahwa program yang dirancangnya memuaskan. Indikator terbaik adalah pencapaian semua tujuan program oleh siswa dalam batas waktu yang tepat. Pengajar ingin melihat siswanya memperoleh semua kemampuan yang diharapkan dan

juga ingin secara pribadi membina hubungan positif dengan siswa. Siswa ingin berhasil dan juga ingin mendapatkan pengalaman belajar yang menyenangkan dan memuaskan.

Berdasar dari batasan perencanaan pendidikan, dalam buku Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan, yaitu proses pemikiran yang sistematis, analisis yang rasional mengenai apa yang akan dilakukan, bagaimana melakukannya, siapa pelaksananya, dan kapan suatu kegiatan dilaksanakan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan lebih efektif dan efisien, sehingga proses pendidikan itu dapat memenuhi tuntutan atau kebutuhan masyarakat. Maka unsur yang harus ada agar mencapai hasil yang diharapkan adalah :

1. Rasional.

Perencanaan harus dibuat dengan pemikiran yang rasional, yang didukung oleh pelaksanaan proses perencanaan secara metodologis. Ia harus dikerjakan dengan penuh pertimbangan konkrit, bukan berdasarkan pada khayalan dan angan-angan belaka. Karena perencanaan ini diharapkan dapat memberikan sejumlah alternatif tindakan pengembangan secara "*aplicable*".

2. Estimasi.

Dasar dari perencanaan yang baik adalah penganalisaan data dan fakta-fakta sebenarnya, yang dapat memberikan tingkat "*estimasi*" yang meyakinkan bagi proses pengembangan pendidikan, dalam menuju ke status perkembangan pendidikan sesuai dengan apa yang dicita-citakan. Untuk itu proses perencanaan membutuhkan sejumlah data yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan.

3. Preparasi.

Perencanaan program pengajaran yang dilakukan adalah sebagai persiapan dan patokan untuk tindakan yang akan dilakukan dalam rangka pengembangan pendidikan. Jadi perencanaan tidak dibuat hanya untuk disimpan saja.

4. Efisiensi dan efektifitas.

Dalam perencanaan program pendidikan yang sangat menonjol adalah adanya pemanfaatan sumber-sumber secara efisien dalam rangka pelaksanaan pendidikan semaksimal mungkin. Begitu pula untuk peningkatan efektivitasnya, pengembangan pendidikan dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan masyarakat dan anak didik, serta menghubungkannya dengan tingkat perkembangan ekonomi yang berlaku. Perencanaan hendaknya memperhatikan kekuatan-kekuatan baik didalam maupun diluar organisasi atau lembaga pendidikan.

5. Operasional.

Perencanaan program pengajaran disusun untuk dilaksanakan ataupun untuk keperluan tindakan-tindakan kemudian dan seterusnya, bukan untuk pekerjaan yang telah lalu. Jelas perencanaan program pengajaran itu dibuat untuk memajukan program pendidikan yang akan datang atau yang sekarang. Ia harus dapat memberikan gambaran tentang hal-hal yang akan dikerjakan guna peningkatan mutu pendidikan.

Selain unsur-unsur diatas dalam rangka mencapai hasil pendidikan yang maksimal maka perencanaan program pengajaran harus memenuhi prinsip-prinsip perencanaan pendidikan yaitu :

1. *Contribution to purpose and objectives.*

Bahwa perencanaan yang dibuat harus benar-benar membantu bagi tercapainya tujuan organisasi pendidikan, dan oleh sebab itu, setiap aspek yang direncanakan harus berfokus pada tujuan.

2. *Primary of planning.*

Perencanaan yang dilakukan haruslah merupakan kegiatan pertama dari pada seluruh kegiatan proses belajar mengajar, dan ia harus bersifat menyeluruh daripada kegiatan-kegiatan manajemen lainnya.

3. *Pervasiveness of planning.*

Kegiatan perencanaan harus dilakukan di semua tingkat manajemen, mulai dari pimpinan puncak sampai kepada supervisor. Oleh sebab itu, tidak dibenarkan kalau perencanaan hanya dibuat oleh atasan saja.

4. *Efficiency of planning.*

Perencanaan yang baik adalah mempunyai nilai-nilai efisiensi yang tinggi dan kerapiannya. Tingkat efisien ini dapat diukur dengan kadar dukungannya terhadap pencapaian tujuan secara efisien dari segi material, uang, waktu dan tenaga.

Pelaksanaan Program Pengajaran berpengaruh kuat terhadap prosentase kelulusan, hal ini sesuai dengan harapan karena pelaksanaan program pengajaran bagian dari proses pendidikan merupakan jawaban dari semua manfaat perencanaan program pengajaran diatas berhasil atau tidaknya. Dalam instrumen akreditasi

pelaksanaan program pengajaran meliputi keberadaan rencana pengajaran dan pelaksanaannya satpel untuk mata kuliah dan TOR untuk praktek lapangan serta kelengkapan unsur-unsurnya. Pencapaian target program pengajaran dimana membandingkan perencanaan dan pelaksanaannya. Kesesuaian pencapaian target juga di nilai dalam instrumen akreditasinya. Sehingga telah menggambarkan hasil dari institusi yang dinilai.

F. Akreditasi Institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan.

Sesuai dengan pengertian akreditasi yang tercantum dalam petunjuk akreditasi Institusi Diknakes, maka akreditasi dilaksanakan sebagai salah satu upaya pembinaan dan pengawasan pendidikan dalam rangka peningkatan mutu penyelenggaraan institusi Diknakes.

Definisi mutu yang bersifat umum adalah paduan sifat-sifat produk, yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan langsung ataupun tak langsung, baik kebutuhan yang dinyatakan maupun yang tersirat, masa kini dan masa depan. Dalam paradigma baru, mutu perguruan tinggi dipahami sebagai kesesuaian sifat-sifat produknya dengan kebutuhan pelanggan, terutama mahasiswa sebagai pelanggan primer dan dunia kerja sebagai pelanggan sekunder. Produk yang dihasilkan berupa jasa. Jasa itu antara lain berupa perkuliahan. Apabila perkuliahan memuaskan para mahasiswa, mereka akan tertarik dan rajin menghadirinya. Berarti, mereka menghayati dan menikmatinya. Pikiran, perasaan bahkan jasmani mereka terpengaruh secara positif. Sebaliknya apabila tidak memuaskan mereka akan merasa

bosan dan malas menghadirinya. Pikiran dan perasaan, bahkan jasmani mereka, dipengaruhi secara negatif. Kepuasan dimaksud akan menghasilkan banyak keuntungan antara lain kemampuan mahasiswa terjamin baik dan perguruan tinggi tersebut akan terkenal serta menjadi rebutan. Sebaliknya ketidakpuasan mahasiswa akan menimbulkan kerugian. Dalam persaingan antar perguruan tinggi, serta persaingan yang semakin gencar dengan perguruan tinggi luar negeri, maka kepuasan sangat perlu mendapatkan perhatian.

Hubungan kemanusiaan juga sangat menentukan dalam perguruan tinggi. Hubungan dosen dan mahasiswa, pimpinan perguruan tinggi dan dosen serta mahasiswa, para pegawai administrasi, dan saling hubungan lainnya sangat perlu didasarkan pada sifat-sifat dasar kemanusiaan.

Berdasar hal diatas maka akreditasi yang dipandang sebagai alat pengukur mutu institusi pendidikan, maka instrumen yang dipergunakan harus dapat menggambarkan situasi tersebut. Oleh karena itu maka instrumen akreditasi harus dapat menjabarkan atribut mutu yang pokok dan utama sesuai yang tertuang dalam buku Perguruan Tinggi Bermutu Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad ke-21 oleh Daulat P. Tampubolon yaitu :

1. Relevansi : Kesesuaian dengan kebutuhan.

Misalnya :

- a. Apakah isi kurikulum, silabus perkuliahan dan satuan materi sajian sesuai dengan kebutuhan mahasiswa (potensi, cita-cita, tingkat kemampuan, dan lain-lain), ketentuan nasional, serta kebutuhan dunia kerja ?

- b. Apakah kebijakan-kebijakan akademik sesuai dengan kebutuhan mahasiswa, pemerintah dan masyarakat ?
 - c. Apakah buku-buku di perpustakaan sesuai dengan kebutuhan (tuntutan kurikulum)?
 - d. Apakah kemampuan lulusan (produk parsial) sesuai dengan kebutuhan dunia kerja?
2. Efisiensi : Kehematan dalam penggunaan sumber daya (dana, tenaga, waktu dan lain-lain) untuk produksi dan penyajian jasa-jasa perguruan tinggi yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan.
- Misalnya :
- a. Untuk menghasilkan produk yang direncanakan sesuai dengan kebutuhan pelanggan, apakah anggaran yang direncanakan dan tersedia dipergunakan secara hemat dan tepat ?
 - b. Apakah penyelesaian studi mahasiswa tepat pada waktunya ($D_3=3$ tahun) ?
 - c. Apakah penerimaan dosen dan pegawai didasarkan pada analisis jabatan yang objektif, sehingga tidak terjadi kelebihan tenaga.
3. Efektivitas : Kesesuaian perencanaan dengan hasil yang dicapai, atau ketepatan sistem, metode, dan atau proses (prosedur) yang dipergunakan untuk menghasilkan jasa yang direncanakan.

Misalnya :

- a. Apakah cara atau metode penyajian materi kuliah cukup tepat sehingga mahasiswa memahaminya dengan mudah ?
 - b. Apakah prosedur-prosedur administrasi tepat dan baik sehingga semua berjalan lancar dan cepat untuk membuat pelanggan merasa puas ?
4. Akuntabilitas (Kebertanggungjawaban): dapat tidaknya kinerja dan produk perguruan tinggi, termasuk perilaku para pengelola, dipertanggung jawabkan secara hukum, etika akademik, agama dan nilai budaya.

Misalnya :

- a. Apakah peraturan yang ditetapkan perguruan tinggi dapat dipertanggung jawabkan secara undang-undang ?
- b. Apakah materi kuliah yang diberikan dosen dapat dipertanggung jawabkan secara kurikuler dan etika akademik ?
- c. Apakah nilai ujian yang diperoleh mahasiswa (IP atau IPK) terpercaya ?
- d. Apakah perilaku (sikap) pelayanan para pengelola perguruan tinggi dapat dipertanggung jawabkan secara hukum, etika, agama dan nilai budaya ?
- e. Apakah penelitian yang dilakukan dan hasilnya tidak bertentangan dengan agama dan atau undang-undang ?
- f. Apakah perguruan tinggi mempunyai kode etik ?

5. Kreativitas : kemampuan perguruan tinggi untuk mengadakan inovasi, pembaharuan, atau menciptakan sesuatu yang sesuai dengan perkembangan zaman, termasuk kemampuan evaluasi diri.
- a. Apakah perguruan tinggi secara periodik membuat pembaharuan kurikulum sesuai perkembangan ilmu dan teknologi yang dibutuhkan dunia usaha ?
 - b. Apakah ada dosen yang menciptakan teori baru dalam bidang ilmunya berdasarkan penelitian atau metode (teknik) perkuliahan yang baru ?
 - c. Apakah dosen selalu memperbaharui materi kuliahnya berdasarkan informasi yang didapatkan dari dunia kerja dan literatur ?
 - d. Apakah perguruan tinggi mempunyai alat untuk evaluasi diri dan melakukan evaluasi diri secara teratur ?
6. Situasi : suasana yang menyenangkan dan memotivasi dalam perguruan tinggi sehingga semua orang melaksanakan tugasnya dengan senang hati, tulus dan penuh semangat.
- Misalnya :
- a. Apakah kebijakan yang diambil pimpinan perguruan tinggi cukup adil sehingga tidak ada orang yang merasa dirugikan ?
 - b. Apakah unsur-unsur pimpinan perguruan tinggi bersikap terbuka dan akrab terhadap semua dosen, pegawai administrasi, dan mahasiswa sehingga semua merasa bebas dan tidak tertekan ?

7. Penampilan : kerapian, kebersihan, keindahan, dan keharmonisan fisik perguruan tinggi, terutama para pengelola (pimpinan, dosen, pegawai administrasi), yang membuat situasi dan pelayanan semakin menarik.

Misalnya :

- a. Apakah pimpinan dan para pegawai selalu berpakaian rapi serta bersih ?
- b. Apakah dosen, terutama waktu di kelas, selalu berpenampilan simpatik dan berpakaian rapi, bersih, serta harmonis ?
- c. Apakah pekarangan, taman, jalan-jalan, ruangan dan semua peralatan dalam kampus selalu terpelihara dengan baik, bersih, indah, teratur dan harmonis ?

7. Empati : Kemampuan perguruan tinggi, khususnya para pengelola, memberikan pelayanan sepenuh dan setulus hati kepada semua pelanggannya.

Misalnya :

- a. Apakah pimpinan perguruan tinggi dan unit-unitnya selalu memperhatikan keadaan bawahan dengan penuh kasih dan tanggung jawab, serta memberikan bantuan dan dorongan semaksimalnya bila diperlukan ?
- b. Apakah resepsionis menerima tamu (pelangan) dengan ramah dan sopan, serta memberikan informasi dan bantuan sebaik-baiknya bila diperlukan ?
- c. Apakah dosen memperhatikan dan melayani mahasiswa dengan sepenuh dan setulus hati ?

8. Ketanggapan (*Responsiveness*) : Kemampuan perguruan tinggi, khususnya para pengelola, dalam memperhatikan dan memberikan respons terhadap keadaan serta kebutuhan pelanggan dengan cepat dan tepat.

Misalnya :

- a. Apakah pimpinan perguruan tinggi dan unit-unitnya dengan cepat dan tepat memberikan respons (jawaban, dan lain-lain) terhadap permintaan atau pertanyaan pihak pelanggan tersier (dunia kerja) atau pemerintah (pelanggan sekunder) atau perkembangan zaman ?
- b. Apakah dosen memberikan perhatian dan respons yang cepat dan tepat terhadap kesulitan yang dihadapi mahasiswa ?

10. Produktivitas : Kemampuan perguruan tinggi dan seluruh staf pengelola (dosen, dan lain-lain) untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan menurut rencana yang telah ditetapkan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Misalnya :

- a. Berapa jumlah mahasiswa yang diwisuda tiap tahun ? Berapa persen mahasiswa yang diterima ? Berapa persen yang dapat menyelesaikan studi tepat pada waktunya (D3 = tiga tahun) ?
- b. Berapa persen penelitian yang direncanakan dalam satu tahun dapat selesai sepenuhnya ?
- c. Berapa persen program pengabdian pada masyarakat tiap tahun dapat selesai dengan lengkap ?

11. Kemampuan akademik penguasaan mahasiswa atas bidang studi (penghayatan atas jasa kurikulum) yang diambilnya.
- a. Bagaimana hasil ujian semester ? Berapa persen yang mendapat nilai A, B, C, D dan E ? Berapa IP rata-rata ?
 - b. Bagaimana IPK lulusan ? Berapa persen yang IPKnya 3 keatas ?
 - c. Adakah mahasiswa yang memperoleh penghargaan tingkat lokal, nasional, regional atau internasional atas prestasi akademik (ilmiah) yang dicapainya.

Akreditasi dipergunakan sebagai salah satu bentuk pembinaan untuk meningkatkan mutu pelayanan institusi, sehingga cara pandang yang digunakan adalah cara pandang pembinaan, bukannya penilaian (Schyve, 1998 dalam makalah Tjahyono, Alternatif sentralisasi dan desentralisasi Sistem akreditasi), menyebutkan bahwa perlu adanya pendekatan yang dapat mengakomodasi berbagai harapan umum dalam pelaksanaan akreditasi yaitu :

1. Mengutamakan apa yang dilakukan oleh organisasi untuk menyediakan kegiatan yang bermutu.
2. Mengidentifikasi luaran yang utama dalam memenuhi kebutuhan mahasiswa dan keberhasilan siswa di tempat kerja.
3. Penyediaan standar yang ekuivalen, yang bisa diberlakukan secara umum, dengan pertimbangan budaya, nilai-nilai dan prioritas masalah.
4. Pengambilan keputusan akreditasi yang didasarkan pada kepentingan relatif dari setiap standar yang digunakan.

5. Pengembangan sistem yang dapat membandingkan organisasi yang diakreditasi tanpa membedakan lokasi dan perbedaan-perbedaan budaya, nilai dan tempat.

Pada Instrumen akreditasi bisa lebih dilengkapi agar dapat menggambarkan harapan dan kenyataan dengan menggunakan pendekatan 5 prinsip dasar EQUIP yang sangat esensial dalam memperbaiki kinerja. Pada ketenagaan ini prinsip I (berfokus pada pelanggan) dan prinsip II (Kepemimpinan yang kuat) serta prinsip ke III yaitu membudayakan peningkatan mulai perlu dikembangkan.

Dari pembahasan dan berbagai harapan diatas, maka pembinaan akreditasi tetap dapat dilaksanakan dengan menggunakan instrumen yang ada saat ini, dengan perbaikan atau penyesuaian-penyesuaian instrumen akreditasi untuk menyesuaikan perkembangan perguruan tinggi bermutu menghadapi tantangan abad 21. Sistem akreditasi yang semula lebih kearah penilaian dialihkan kearah pembinaan sehingga instrumennyaapun menyesuaikan sistem tersebut.

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil kelulusan di institusi pendidikan tenaga kesehatan di Jawa Tengah telah mencapai 70,6 % di ujian utama.
2. Ada pengaruh yang sangat bermakna antara nilai akreditasi sumber daya manusia terhadap persentase kelulusan institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan Jenjang Pendidikan Tinggi di Jawa Tengah tahun 2000 pada persentase kelulusan ujian utama dan ujian ulang I. Sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap persentase kelulusan adalah :
 - a. Direktur sangat bermakna pada persentase ujian ulang I.
 - b. Dosen tetap sangat bermakna pada persentase ujian utama.
 - c. Pembimbing praktek sangat bermakna pada persentase ujian utama dan ujian ulang I.
3. Ada pengaruh yang sangat bermakna nilai akreditasi penerapan kurikulum terhadap persentase kelulusan institusi Pendidikan Tenaga Kesehatan Jenjang Pendidikan Tinggi pada persentase kelulusan ujian utama dan ujian ulang I. Sub variabel yang berpengaruh terhadap persentase kelulusan adalah :

- a. Perencanaan program pengajaran sangat bermakna pada persentase ujian utama dan ujian ulang I.
 - b. Pelaksanaan program pengajaran sangat bermakna pada persentase ujian utama dan ujian ulang I.
4. Dari instrumen dan sistem akreditasi saat ini dibanding dengan harapan-harapan dan tuntutan jaman masih terdapat kesenjangan yang harus diselesaikan yaitu pada pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam instrumen itu sendiri maupun sistem yang diterapkan dalam pelaksanaan akreditasi .

B. Saran .

1. Mengingat sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap persentase kelulusan, dan dari kualitas dan kuantitas SDM tersebut masih kurang optimal diharapkan peningkatan tersebut dapat diprioritaskan. Peningkatan diutamakan pada :
 - a. Kualitas direktur dengan meningkatkan jenjang pendidikan keprofesian yaitu peningkatan pendidikan ke jenjang lebih tinggi (S-2 Kesehatan).
 - b. Kuantitas, kualitas dosen tetap dengan dilakukan pemikiran ke arah penempatan pegawai Dinas Kesehatan baik ditingkat Propinsi maupun Kabupaten/Kota yang sesuai ke Institusi Diknakes yang membutuhkan baik institusi pemerintah maupun swasta, dengan memikirkan mekanisme yang tepat, sehingga diharapkan rasio 1 : 7 antara dosen dan mahasiswa terpenuhi.

- c. Kualitas pembimbing praktek dengan meningkatkan jenjang pendidikan keprofesian yaitu minimal setara dengan praktikan (dari yang SPK untuk Keperawatan ke D-3 Perawatan) dan meningkatkan yang telah setara kejenjang satu tingkat diatas praktikan.
 - d. Pendokumentasian yang baik agar tidak kehilangan nilai dalam akreditasi, terutama pada Dosen Tidak Tetap.
2. Penerapan kurikulum sangat berpengaruh terhadap persentase kelulusan, dan pencapaiannya telah cukup baik, diharapkan dapat dipertahankan dan dilaksanakan dengan jalan melaksanakan apa yang tertuang dalam program pengajaran dan SAP/satpel pada perkuliahan serta mencatat pelaksanaan dalam perkuliahan serta mengevaluasinya sehingga hasil ini dapat tercermin pada mahasiswa dan bukan dokumen yang disimpan. Peningkatan evaluasi proses pengajaran agar ditingkatkan pada keberadaan instrumen evaluasi proses pengajaran yaitu peserta didik terhadap dosen, peserta didik terhadap pimpinan lembaga, pimpinan lembaga terhadap dosen maupun dosen terhadap pimpinan lembaga.
 3. Instrumen akreditasi yang telah diterapkan dan sistem penilaiannya belum optimal memenuhi harapan konsumen dan tuntutan zaman sehingga diharapkan dilakukan penyesuaian baik pada instrumen maupun sistemnya dengan jalan :
 - a. Penyesuaian Instrumen terutama pada penjabaran atribut mutu yang pokok dan sesuai, pertanyaan-pertanyaan seperti yang tertuang pada pembahasan halaman 113 sampai dengan 118.

- b. Penyesuaian dalam proses akreditasi yang semula lebih kearah penilaian (potret sesaat) diarahkan ke sistem pembinaan misalnya dengan menggunakan metode kontrak yaitu dengan membenahan sistem terlebih dahulu dengan bimbingan petugas yang ditunjuk selama waktu yang telah disepakati kemudian dilakukan penilaian oleh akreditor dan kemudian dilakukan pembinaan pasca akreditasi selama waktu berlakunya akreditasi, demikian seterusnya sehingga sistem peningkatan mutu terus bergulir.

Daftar Pustaka

- Abbatt, F.R, 1998, *Pengajaran Yang Efektif Pedoman bagi Pembina Kesehatan*, Jakarta , Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- ACHS, 2000, *The Equip Corporate Guide Standarts and Guidelines for the ACHS corporate office evaluation and quality improvement program.*
- Arikunto, S, 1990, *Manajemen Penelitian*, Yogyakarta, Rineka Cipta.
- Arikunto, S, 1983, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*”, Jakarta, PT. Bina Aksara.
- Burhanudidin, 1990, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Magelang, Bumi Aksara.
- Cardoso, G.F, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi offset..
- Cooper, R. D., Emory, C.W, 1996, *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta, Erlangga.
- Departemen Kesehatan RI, 2000, *Kebijakan Pengembangan Tenaga Kesehatan tahun 2000-2010*, Jakarta, Departemen Kesehatan RI.
- Departemen Kesehatan RI, 2000, *Petunjuk Pelaksanaan dan Borang Akreditasi Institusi Diknakes*, Jakarta, Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan.
- Departemen Kesehatan RI, 2000, *Lampiran Petunjuk Pelaksanaan dan Borang Akreditasi Institusi Diknakes*, Jakarta, Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan.
- Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, 1988, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka.

- Departemen Kesehatan RI, 1997, *Pedoman, Petunjuk dan Instrumen Akreditasi Institusi Diknakes*, Jakarta Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan.
- Dimiyanti, M, 1999, *Belajar dan Pembelajaran*”, Semarang, Rineka Cipta.
- Hadi, S, 1988, *Statistik Jilid 2*, Yogyakarta, Andi Offset.
- Hadi, S, 1988, *Statistik Jilid 3*, Yogyakarta, Andi Offset.
- Hadikusumo, K, 1995, *Pengantar Pendidikan*, Semarang, CV IKIP.
- Hariyadi, S, 1995, *Perkembangan Peserta Didik*. Semarang, CV IKIP.
- Kuncoro, Tj, 1998, *Alternatif Sentralisasi dan Desentralisasi Sistem Akreditasi*.
- M.Pd, 2000, *Kemampuan Dasar Mengajar, Bahan Kuliah Program Akta Mengajar*, Semarang, IKIP.
- Mardiyono, 2000, *Strategi Belajar Mengajar, Bahan Kuliah Program Akta Mengajar*, Semarang, IKIP.
- Notoatmodjo, S, 1992, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Nasution, S, 1999, *Kurikulum dan Pengajaran*, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Maskun, P, 1998, *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Para Pemimpin Akademi Kesehatan Depkes di Jawa Tengah*, Yogyakarta, Thesis UGM.
- Rooijackers Ad, 1991, *Mengajar dengan Sukses, Petunjuk untuk Merencanakan dan Menyampaikan Pengajaran*, Jakarta, Grasindo.
- Suryadi, A, 1999, *Pendidikan, Investasi SDM, dan Pembangunan, Isu, Teori dan Aplikasi*. Jakarta, Balai Pustaka.
- Satmoko, R. S, 1999. *Proses Belajar Mengajar II Penilaian Hasil Belajar*, Semarang, CV IKIP.
- Suryabrata, S, 1983, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Universitas Gajah Mada, Rajawali.

- Satmoko, R. S, 2000, *Statistika Inferensial*, Semarang, CV IKIP.
- Sutanto, D, *Perencanaan Program Pembelajaran, Bahan Kuliah Program Akta Mengajar*, Semarang, IKIP.
- Tampubolon, D.P, 2001, *Perguruan Tinggi Bermutu, Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad ke-21*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- TIM MKDK UNES, 2000, *Belajar dan Pembelajaran” Bahan Kuliah Program Akta Mengajar*, Semarang. IKIP
- Universitas Gajah Mada, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pelayanan Kesehatan, Kumpulan materi* .
- Winkel, W.S, 1996, *Psikologi Pengajaran”* Jakarta, Gramedia Widiasarana.