

-
- ³ Sedarmayanti (2001) Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- ⁴ Iskandar (2000) Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Sanitasi Puskesmas Dalam Upaya Peningkatan Cakupan Air Bersih di Kabupaten Pidie Aceh tahun 1999. Tesis, Jakarta: Program Pasca Sarjana FKM UI.
- ⁵ Swanson, R.A. (2001) Human Resource Development and Underlying Theory. Human Resource Development International. 4(3) pp. 299-312. Diakses dari www.tandf.co.uk/journals (Accessed 7 Agustus 2005)
- ⁶ Mathis, R.L. & Jacson, J.H. (2002) Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan. 1st ed. Jakarta: Salemba Emba Patria.
- ⁷ Notoatmodjo, S. (1993) Pengantar Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta
- ⁸ Gibson, L.J., Ivancevich, M.J., Donnelly, J.R. (1996) Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Terjemahan. 8th ed. Saputra, L. ed. Jakarta: Binarupa Aksara.
- ⁹ Winardi, J. (2001) Motivasi dan Produktifitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- ¹⁰ Gilkison, A. (2003) Techniques Used by 'Expert' and 'Non Expert' Tutors to Facilitate Problem-Based Learning Tutorials In Undergraduate Medical Curriculum. Medical Education; 37:6-14. Blackwell Publishing Ltd.

jadi tutor dan frekuensi tutor apabila dikontrol akan memperlemah hubungan antar pengembangan SDM dengan kinerja. Hal ini karena tutor yang baru dengan frekuensi kerjanya masih kecil, tetapi mereka ini yang mendapatkan pelatihan khusus mengenai tutor.

SARAN

Kesimpulan. Pengembangan SDM dalam hal pelatihan dan motivasi di Fakultas Kedokteran Unand sudah baik, tetapi kemampuan pengetahuan tentang tutorial PBL masih kurang. Terdapat didapatkan hubungan yang sedang antara pengembangan SDM dengan kinerja, hubungan yang lemah antara motivasi dengan kinerja dosen, tetapi tingkat pengetahuan dengan kinerja tidak berhubungan. Hubungan antara pengembangan SDM dengan variabel mediator (motivasi dan pengetahuan) tidak ada. Variabel pengetahuan dan motivasi bukan merupakan variabel mediator hubungan pengembangan SDM dengan kinerja dosen sebagai tutor. Karakteristik responden berupa lama kerja yang berhubungan negatif dengan kinerja. Berdasarkan uji regresi linear ganda maka pengembangan SDM dan pengetahuan berperan dalam menentukan kinerja. Peran yang paling tinggi adalah pengembangan SDM, dan berdasarkan uji regresi linear ganda maka pengembangan SDM dan motivasi berperan dalam menentukan kinerja. Yang mempunyai peranan yang paling tinggi adalah pengembangan SDM. Pengembangan SDM dapat memprediksi kinerja dosen dalam tutorial tetapi hubungannya sedang. Hal ini tidak mendukung hipotesis karena pada tahap reliabilitas pengumpulan data responden mahasiswa yang menilai kinerja dosen diragukan kebenarannya dalam pengisian angket.

Saran. Untuk melihat kinerja dosen sebagai tutor sebaiknya dilakukan dengan cara observasi yang dilakukan pada ruangan *one way mirror*, sehingga datanya lebih valid dan reliabel. Dilakukannya penelitian lebih lanjut dengan jumlah sampel yang besar dan variabel lain yaitu hubungan kinerja dosen sebagai tutor di Fakultas Kedokteran Unand dengan sistem reward, sistem rekrutmen tutor, tingkat supervisi, beban kerja dan kepemimpinan. Pada pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan sebaiknya dilakukan penilaian terhadap efektivitas pelatihan sehingga dapat diketahui hasil pelatihan cukup tinggi atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

-
- ¹ Edward, Z. (2003) Tantangan Pengembangan Fakultas Kedokteran Unand pada Era Globalisasi. Disampaikan dalam Rapat Kerja Fakultas Kedokteran Unand. Padang.
 - ² Handoko, T.H. (2000) Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. 2nd ed. Yogyakarta: BPFE.

kemampuan, dan kecakapan dari para pekerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan⁷. Jenis pelatihan terhadap tutor yang dilaksanakan di Fakultas Kedokteran Unand adalah pelatihan eksternal atau off the job training dengan menggunakan metode diskusi kelompok dan role play. Kegiatan pelatihan akan menghasilkan output yang memuaskan apabila dilakukan dengan pemahaman yang mendalam terhadap prinsip-prinsip belajar dan penilaian terhadap metode pelatihan. Oleh karena itu, penyelenggaraan kegiatan pelatihan dan pemilihan metode pelatihan harus disesuaikan dengan prinsip-prinsip belajar yaitu kemampuan, motivasi, umpan balik, dan proses aktif. Hal yang harus diperhatikan untuk menilai metode pelatihan adalah materi program pelatihan, efektivitas biaya, prinsip-prinsip pembelajaran, ketersediaan fasilitas, kemampuan peserta pelatihan dan kemampuan pelatih. Penilaian efektivitas pelatihan yang sering dilakukan dewasa ini adalah penilaian efektivitas tanpa pembandingan hal ini karena desain penilaiannya cukup sederhana dan lebih mudah untuk mengabaikan variabel-variabel kontrol atau pengganggu. Pada pelatihan tutor yang dilaksanakan tidak pernah menilai efektivitas pelatihan ini baik dengan pembandingan atau tanpa pembandingan. Oleh karena itu program pengembangan sumber daya manusia seharusnya mengadakan analisis perencanaan pengembangan SDM sesuai dengan kebutuhan SDM tersebut dan berdasarkan evaluasi pada program pengembangan SDM sebelumnya.

Terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja, berarti semakin rendah motivasi seseorang semakin kurang baik kinerjanya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah yang menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal.⁸ Kinerja dipengaruhi oleh faktor motivasi yang dimanifestasikan pada keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab pekerjaan dan peningkatan diri⁹ Sangat disayangkan pada penerimaan staf pengajar baru 1 tahun terakhir tidak dilakukan test wawancara untuk menilai motivasi dan visi mereka apakah sama dengan visi organisasi. Hal ini akan membuat instansi yang menerima staf baru tidak mengetahui motivasi pegawai/staf baru tersebut

Tingkat pengetahuan responden terhadap tutorial tidak berhubungan dengan kinerjanya. Pengetahuan adalah merupakan hasil tahu, dan ini terjadi setelah melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Pengetahuan akan berpengaruh kepada perilaku sebagai hasil jangka menengah, selanjutnya perilaku akan berpengaruh pada kinerja sebagai keluaran Tutor yang berasal dari non expert lebih baik sebagai fasilitator dibanding yang expert¹⁰

Hubungan pengembangan SDM dengan kinerja yang dimediasi oleh pengetahuan dan motivasi, apabila variabel mediator ini dikontrol akan menambah kuat hubungan antara pengembangan SDM dengan kinerja. Semua variabel moderator yang dikontrol baik lama kerja, umur, golongan, pendidikan, jenis kelamin menyebabkan penambahan nilai korelasi pengembangan SDM dengan kinerja kecuali frekuensi tutor dan lama tutor. Ini berarti variabel umur, pendidikan, golongan, lama kerja, pengetahuan, dan jenis kelamin apabila dikontrol akan memperkuat hubungan antara pengembangan SDM dengan kinerja, tetapi lama

memperhatikan dalam rekrutmen staf baru, sesuai dengan perencanaan yang sudah ada. Pada analisis kebutuhan sumber daya manusia banyak faktor yang dapat mempengaruhi seperti adanya perubahan lingkungan organisasi dan persediaan tenaga kerja³. Faktor eksternal organisasi yang harus diperhatikan adalah keadaan ekonomi, sosial, politik, budaya, peraturan, perkembangan ilmu/teknologi, dan persaingan antar organisasi. Sedangkan lingkungan internal yang harus diperhatikan adalah rencana strategis pengembangan, anggaran, desain organisasi, dan perluasan kegiatan. Hal lain yang juga harus diperhatikan adalah, pegawai yang pensiun, pengunduran diri pegawai dan berhenti karena meninggal.

Lama kerja mempunyai hubungan yang negatif dengan kinerja, ini berarti bahwa staf pengajar yang baru bekerja sebagai dosen mempunyai kinerja yang baik sebagai tutor dibanding dosen yang sudah lama bekerja. Kepribadian yang kurang baik dapat menimbulkan kejenuhan dalam bekerja sehingga pegawai tersebut kurang berdaya guna dan berhasil guna dalam pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena sistem pembelajaran PBL baru diberlakukan di Fakultas Kedokteran Unand, maka staf pengajar yang sudah lama mengajar konvensional mereka masih terbiasa dengan kebiasaan lama sehingga sering terjadi kuliah mini waktu tutorial⁴. Staf pengajar yang baru langsung diperkenalkan dengan sistem pembelajaran PBL, oleh karena itu mereka sudah difokuskan dengan sistem belajar baru. Oleh karena itu melihat kondisi ini pihak fakultas harus mempertimbangkan refreking terhadap kegiatan tutorial ini terutama pada staf pengajar yang mempunyai masa kerja yang lama.

Lama menjadi tutor dan frekuensi membimbing tutorial tidak mempunyai hubungan dengan kinerja. Tutor yang membimbing mahasiswa pada tahun ajaran 2004/2005 mereka hanya dibekali oleh pelatihan 48 jam yang lebih diarahkan pada pengenalan PBL dilakukan pada awal tahun 2003, maka pada masa ini mereka cuma mempraktekan bagaimana menjadi tutor sesuai dengan materi yang mereka dapat pada pelatihan yang lebih condong pada pengenalan PBL, sedangkan pelaksanaan tutorial dilaksanakan pada akhir tahun 2004. Tutor yang baru bekerja atau baru diangkat 3-6 bulan terakhir merupakan tutor yang sudah dilatih khusus pelatihan tutor.

Terdapatnya hubungan antara pelatihan yang diberikan dengan kinerja, hal ini disebabkan bahwa dengan pelatihan akan meningkatkan pengetahuan responden, pengetahuan akan meningkatkan keahlian sedangkan keahlian akan membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien yang akhirnya akan menciptakan kinerja yang baik⁵. Sebagian besar responden yang diteliti sudah pernah menjalani pelatihan. Berdasarkan evaluasi dan respon dari peserta pelatihan sebagian besar menyatakan setuju bahwa pelatihan yang dijalankan sangat membantu dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam tutorial. Pelatihan merupakan cara untuk membekali tenaga kerja yang tidak mempunyai pendidikan formal dalam hal tutorial PBL, sehingga meningkatkan kualitas pekerjaan dengan harapan agar seseorang lebih mudah melaksanakan tugasnya⁶. Pelatihan juga merupakan suatu proses peningkatan sikap,

Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial pada Tabel 3 di atas terdapat hubungan yang bermakna antara variabel pengembangan SDM dengan kinerja dosen setelah mengendalikan masing-masing variabel moderator karakteristik individu (umur, lama kerja, lama tutor, frekuensi tutor, golongan, pendidikan dan jenis kelamin).

Uji Anova.

Uji Anova dilakukan antara variabel pengembangan SDM, pengetahuan, motivasi, kinerja dosen dengan karakteristik tutor yaitu jenis kelamin, pangkat atau golongan, pendidikan dan uji product moment antara variabel pengembangan SDM dengan variabel umur, lama tutor, lama kerja dan frekuensi tutor. Dari hasil perhitungan uji anova dan product moment ternyata didapatkan, bahwa variabel pengembangan SDM, pengetahuan dan variabel motivasi tidak berhubungan dengan semua karakteristik responden yaitu jenis kelamin, pangkat atau golongan, pendidikan, umur, lama tutor, lama kerja dan frekuensi tutor. Variabel kinerja berhubungan lemah dengan lama kerja dengan pola negatif $r = -0,363$.

Analisis Multivariat (Regresi Linear Ganda)

Berdasarkan uji regresi linear ganda maka pengembangan SDM dan pengetahuan berperan dalam menentukan kinerja. Peran yang paling tinggi adalah pengembangan SDM, dan berdasarkan uji regresi linear ganda maka pengembangan SDM dan motivasi berperan dalam menentukan kinerja. Yang mempunyai peranan yang paling tinggi adalah pengembangan SDM

Secara kuantitatif faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja dosen dalam tutorial dalam penelitian ini adalah motivasi dan pelatihan, dan berhubungan negatif dengan lama kerja. Kinerja dengan umur tidak mempunyai hubungan yang signifikan dan negatif, ini artinya tingginya umur disertai menurunnya kinerja. Umur merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja yaitu salah satu faktor yang memudahkan. Semakin tua umur karyawan, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaannya karena memiliki pengharapan yang lebih rendah, serta penyesuaian yang lebih baik terhadap situasi kerja dan mereka lebih berpengalaman. Lain halnya dengan karyawan yang lebih muda, mereka mempunyai pengharapan yang lebih tinggi sehingga kurang terpuaskan dan bekerja lebih giat. Staf pengajar tetap Fakultas Kedokteran Unand adalah 160 orang, sedangkan yang akan pensiun tahun 2006 sebanyak 5 orang, ini berarti perbandingan staf pengajar dengan mahasiswa 1: 9 melihat hal ini harus diperhatikan lagi penambahan staf pengajar sehingga perbandingan staf pengajar berbanding mahasiswa adalah 1:8.

Pada saat ini proses pendidikan di Fakultas Kedokteran Unand mengalami proses transisi. Sebanyak 612 orang mahasiswa angkatan 1999-2003 menjalankan sistem konvensional atau *teacher center* dan angkatan 2004-2005 sebanyak 572 orang yang menjalani pembelajaran dengan sistem PBL. Melihat kondisi ini maka dosen di Fakultas Kedokteran Universitas Andalas menghadapi beban ganda. Oleh karena itu, bagian pengembangan SDM perlu

Tabel 1. Analisis Korelasi *Product Moment* Variabel Penelitian

Hubungan variabel	r	Hubungan
Pengembangan SDM * Kinerja	0,496	Sedang
Pengembangan SDM * pengetahuan	0,028	Tidak ada
Pengetahuan * kinerja	0,332	lemah
Pengembangan SDM * motivasi	0,069	Tidak ada
Motivasi * kinerja	0,357	lemah

Terdapat hubungan sedang antara pengembangan SDM dengan pengetahuan. Hubungan antara pengembangan SDM dengan motivasi tidak ada. Terdapat hubungan yang lemah antara pengetahuan dengan kinerja. Terdapat hubungan yang lemah antara motivasi dengan kinerja

b. Analisis korelasi parsial

Analisis korelasi parsial dilakukan untuk memastikan besarnya hubungan antara variabel pengembangan SDM dengan kinerja dosen dengan mediator kemampuan pengetahuan dan motivasi. Hasil analisisnya terangkum pada Tabel 2.

Tabel 2. Analisis Korerasi Parsial Pengembangan SDM-Kinerja (Kontrol:motivasi dan Tingkat Pengetahuan)

Hubungan variabel	Kontrol	R	Keterangan
Pengembangan SDM*kinerja	Pengetahuan	0,516	Sedang
Pengembangan SDM*kinerja	Motivasi	0,506	Sedang

Berdasarkan analisis korelasi parsial Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa hubungan antara variabel pengembangan SDM dengan kinerja dosen setelah mengendalikan variabel mediator pengetahuan didapatkan nilai $r = 0,516$. Hubungan antara variabel pengembangan SDM dengan kinerja dosen setelah mengendalikan variabel motivasi didapatkan $r = 0,506$.

Tabel 3. Analisis Korerasi Parsial Pengembangan SDM-Kinerja (Kontrol: Karakteristik Individu)

Hubungan Variabel	Kontrol	Parsial	Keterangan
Pengembangan SDM * kinerja	Umur	0.5657	Sedang
Pengembangan SDM * kinerja	Lama kerja	0,5346	Sedang
Pengembangan SDM * kinerja	Lama tutor	0.4902	Sedang
Pengembangan SDM * kinerja	Frekuensi tutor	0,4886	Sedang
Pengembangan SDM * kinerja	Golongan	0,5080	Sedang
Pengembangan SDM * kinerja	Pendidikan	0,5247	Sedang
Pengembangan SDM * kinerja	Jenis kelamin	0,5280	Sedang

orang tidak termasuk kriteria inklusi dimana 10 orang tutor dijadikan sebagai uji coba angket penelitian, sedangkan 3 orang dalam masa pendidikan dan 5 orang tidak mengembalikan angket setelah tiga kali diingatkan selama 3 minggu. Karakteristik tutor berdasarkan jenis kelamin, didapatkan jumlah perempuan lebih tinggi dari laki-laki. Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan dan golongan pangkat, didapatkan bahwa tingkat pendidikan sebagian besar adalah S2 dan Sp1 68,8%, golongan yang terbanyak adalah golongan IV-A 25%.

Distribusi responden menurut kelompok umur yang terbanyak adalah umur > 55 tahun yaitu 34,375% dan lama kerja pada interval 15-20 tahun 21,87%. Distribusi responden menurut frekuensi tutor yang paling banyak 10-29 kali 46,87% dan lama sebagai tutor yang terbanyak pada interval 1-5 bulan 46,875%. Skor kinerja, motivasi, pelatihan, dan pengetahuan, apabila dibandingkan rata-rata hasil penelitian dengan rata-rata hipotetik maka kinerja, motivasi dan pelatihan sudah melebihi rata-rata hipotetik, sedangkan skor pengetahuan kurang dari rata-rata hipotetik. Dari pertanyaan terbuka terhadap beberapa orang mahasiswa: "Menurutmu apakah terdapat perbedaan antara keahlian pada bidang ilmu tertentu dan keahlian sebagai tutor ?", didapat jawaban sebagai berikut:

(R012) "Tutor yang muda agak tertib dan disiplin dalam tutorial sedangkan tutor yang tua agak santai dan lebih cenderung menerangkan topik tutorial sesuai keahliannya"

(R110) " Ada, tapi saya yakin menjadi seorang tutor harus melewati pelatihan, paling tidak tutor harus mengetahui bahan/topik yang sedang dibicarakan, tetapi lebih baik lagi jika dengan pakarnya"

(R004) "Tidak, tutor harus paham dengan topik, agar bisa mengetahui apakah diskusi sesuai tujuan pembelajaran atau tidak"

(R067) " Tutor bidang ilmu tertentu berguna sebagai pakar, sedangkan keahlian tutorial mengarahkan diskusi kelompok".

(R089) " Umumnya tutor yang tidak berasal dari klinik kurang dapat membantu mengarahkan kepada tujuan pembelajaran".

Analisis bivariat

a. Analisis korelasi

Terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan SDM dan motivasi dengan kinerja seperti Tabel.1

pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja dosen sebagai tutor di Fakultas Kedokteran Unand?

METODE

Penelitian survey kuantitatif dengan desain *cross sectional study*, yang mengukur variabel tingkat pelatihan, evaluasi, motivasi, pengetahuan dan kinerja. Instrumen penelitian untuk penilaian kinerja dosen sebagai tutor, motivasi dan pelatihan/supervisi yang digunakan adalah kuesioner. Variabel kriteria adalah kinerja dosen, variabel moderator karakteristik individu, dan variabel mediator adalah motivasi dan tingkat pengetahuan.

Responden penelitian adalah mahasiswa $n = 160$ dan tutor $n = 32$. Untuk menilai kinerja tutor dinilai oleh mahasiswa, satu orang tutor dinilai oleh lima orang mahasiswa. Sedangkan untuk menilai tingkat pelatihan, motivasi, dan tingkat pengetahuan dengan pengisian angket oleh tutor sendiri atau subyek penelitian sendiri.

Unit analisis adalah dosen pada tingkat individu. Pengolahan data dilakukan secara komputersasi, data dianalisis dengan analisis univariat untuk melihat distribusi frekuensi masing-masing variabel yang akan diteliti dan analisis bivariat untuk melihat hubungan antara variabel prediktor, mediator, dan moderator dengan kriteria. Kinerja adalah hasil kerja dari seorang dosen dalam tutorial yaitu: kinerja dalam hari pertama dan kinerja dalam hari ke-2, cara ukur pengisian angket oleh mahasiswa, skala ukur interval. Pengetahuan mengenai tutorial adalah tingkat pengetahuan responden tentang tutorial yaitu mengenai dinamika kelompok, learning process, self directed learning, dan lain lain. Ditanyakan pada responden dengan 9 butir pertanyaan pada kuesioner. Motivasi kerja tutor adalah tingkat kemauan tutor untuk dapat melaksanakan kegiatan tutorial PBL dengan baik dinilai dari 26 butir pertanyaan, skala interval. Karakteristik individu yang terdiri atas; jenis kelamin, golongan, umur, lama kerja sebagai dosen, lama kerja tutor, dan frekuensi tutor

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Tutor

Jumlah tutor aktif berdasarkan data sekunder saat pengumpulan data sebanyak 50 orang. Jumlah kelompok yang harus diasuh adalah 36 kelompok tutorial, 30 kelompok untuk mahasiswa tahun I yaitu Blok 3, dan 26 kelompok untuk mahasiswa tahun II yaitu Blok 9. Hal ini menyebabkan adanya 1 tutor yang memegang 2 kelompok tutorial. Tutor untuk blok 3 dominan non dokter, sedangkan tutor untuk blok 9 dominan dokter. Jumlah staf pengajar di Fakultas Kedokteran Unand yang sudah dilatih tutor sampai bulan Desember 2005 adalah sebanyak 101 orang atau 46%. Kegiatan lain selain pelatihan tutor yang dilakukan dari tahun 2003-2005 yang berhubungan dengan PBL adalah *work shop* pembuatan skenario 48 jam, seminar PBL 8 jam, *work shop introduction* PBL 48 jam, dan *training of trainers* yang sampai saat ini masih dilakukan. Jumlah tutor yang menjadi subyek penelitian berjumlah 32 orang, karena 18

Latar Belakang

Kemajuan IPTEK kedokteran, kesehatan dan cabang ilmu lainnya menuntut Fakultas Kedokteran Unand untuk menempatkan dirinya secara tepat agar tidak tertinggal jauh di belakang terhadap tantangan arus globalisasi yang tidak terbandung disemua dimensi kehidupan manusia¹ Rumah Sakit Pendidikan seperti RSUP M. Djamil Padang sebagai lahan praktek mahasiswa kedokteran juga menyesuaikan baik dalam perkembangan fisik dengan berbagai instrumen pendukungnya, maupun dalam pola pengelolaan menjadi sebuah perusahaan jawatan. Keberadaan fakultas kedokteran yang dikelola oleh pihak swasta ataupun program yang bakal lahir di berbagai tempat di propinsi tetangga merupakan ancaman nyata yang akan dihadapi Fakultas Kedokteran Unand di masa depan. Pengembangan dan pemekaran berbagai program pendidikan baik secara horizontal maupun vertikal perlu disikapi secara lebih arif mengikuti arus perkembangan lingkungan. Pengembangan Fakultas Kedokteran Unand harus sesuai pula dengan kaidah-kaidah manajemen modern, sehingga arah yang akan ditempuh menjadi lebih jelas, terukur dan terkendali²

Pada tahun 2004 disusun SAP dan GBPP berdasarkan KIPDI II, yaitu kurikulum berbasis kompetensi dengan pembiayaan pinjaman Bank Dunia. Fakultas Kedokteran Unand ditugaskan bersama lima pendidikan kedokteran lainnya di lima regional di Indonesia untuk merancang draft awal kurikulum beserta curriculum map. Kurikulum ini tidak berdasarkan SKS tetapi berdasarkan blok, karena pada tahun ajaran 2004/2005 Fakultas Kedokteran Unand mengadakan sistem pembelajaran berdasarkan *problem based learning*. Tiap semester terdapat 3 blok dan tiap blok dijalankan selama 7 minggu, 6 minggu tutorial dengan kuliah pakar dan 1 minggu ujian. Setiap bulan dilakukan rapat koordinasi bagian dan setiap akhir tahun dilakukan rapat kerja fakultas yang diikuti oleh unsur pimpinan dari semua bagian.

Kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat dikelola oleh 135 orang dosen tetap, terdiri dari 17 orang guru besar, 17 orang jenjang S3, 45 orang jenjang S2, 62 orang jenjang subspecialis dan spesialis, 42 orang dokter umum dan sarjana lain. Tutor yang sudah dilatih 52 orang dan instruktur yang sudah dilatih 30 orang. Tidak ada staf pengajar yang S2 dalam bidang pendidikan kedokteran. Pelaksanaan tugas akademik sehari-hari dibantu oleh 55 orang dosen luar biasa yang terdiri dari staf medis rumah sakit pendidikan, instansi kesehatan, dan instansi lintas sektoral lain yang terkait.

Berdasarkan survei awal permasalahan pendidikan yang dihadapi dalam aktivitas tutorial, adalah a) jumlah tutor yang terlatih kurang; b) jumlah tutor aktif 60 %; c) usia staf pengajar yang berumur lebih dari 50 tahun 65%; d) masih adanya perbedaan persepsi antara staf pengajar terhadap pelaksanaan tutorial dalam PBL; e) belum semua staf di Fakultas Kedokteran Unand yang terlibat dalam tutorial; f) reward yang diberikan tidak memadai; g) supervisi dari pimpinan pada waktu proses pelaksanaan tutorial sangat kurang. Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan masalah penelitian berikut: bagaimana hubungan antara

Human Resources Development And Performance Of Lecturers As Tutors In Medical Education Andalas University Padang

ABSTRACT

Firdawati, Rossi Sanusi

The background: The Medical Faculty of Andalas University has implemented PBL (Problem Based Learning) in its learning system since 2005. The core of PBL is tutorial which requires the role of all lecturers as facilitators, motivators, evaluators and moderators. During this period, there have been many problems, and one of those problems is lowness of comprehensiveness of lecturers. Many of them have not understood the tasks of the tutor. They have been still familiar with old learning system (conventional system) than PBL. As a result, most of them have not worked well as the tutors. So, the leader have attempted to organized some activities of human resources development. This research was conducted to investigate the relationship between the development of human resources and performance of lecturers as tutors.

Subject and Methods. The research was descriptive analytic that used cross sectional survey design through 160 students and 32 tutors in PBL as respondents. Questioners were used to collect the data and this was done from December 2005 up to January 2006. Then, the data was calculated and analysed by computer. Data Analysis used r - Pearson correlation test, partial correlation test and linear multiple regression test.

Results. Performance and motivation of respondents were good, but their knowledge about tutorial of PBL was still low. The correlation result by using Correlation Pearson Test between human resource development and performance showed moderate relationship ($r = 0,496$). Variables of knowledge and motivation were not mediator variables for relationship of human resource development and performance. Duration of work has negative relationship with performance.

Conclusion. Variables of human resource development can't be used to predict lecturer performance as tutor.

Suggestion. It is necessary to carried out further research about other variables and use more respondents and use more valid and reliable instruments.

**Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Dosen
Sebagai Tutor Di Fakultas Kedokteran
Universitas Andalas Padang**

Firdawati, Rossi Sanusi

Katakunci:
SDM
Kinerja
Tutor
Fakultas Kedokteran

-Tidak Untuk Disitasi-