



**UIN IMAM BONJOL  
PADANG**

**MODEL MANAJEMEN PEMBINAAN MUTU DOSEN  
MENUJU ERA GLOBALISASI  
(Studi pada UIN Imam Bonjol Padang)**

**DISERTASI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Doktor dalam Ilmu Agama Islam  
Program Studi Pendidikan Islam

**Oleh:**

**WAHYUDIN NOOR  
NIM. 88314275**

**PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
IMAM BONJOL PADANG  
1439 H / 2018 M**

## PERSETUJUAN PROMOTOR

Disertasi yang berjudul “**Model Manajemen Pembinaan Mutu Dosen Menuju Era Globalisasi (Studi pada UIN Imam Bonjol Padang)**” yang ditulis oleh Wahyudin Noor NIM. 88314275 telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang Ujian Disertasi Tertutup.

Padang, 12 April 2018



## ABSTRAK

Wahyudin Noor, NIM 88314275, **Model Manajemen Pembinaan Mutu Dosen Menuju Era Globalisasi (Studi pada UIN Imam Bonjol Padang)**, Disertasi: Program Studi Pendidikan Islam Program Pascasarjana UIN Imam Bonjol Padang, 2018.

Penelitian ini dilakukan sebelum keluarnya Peraturan Presiden No. 35 Tahun 2017 tentang perubahan status IAIN menjadi UIN Imam Bonjol Padang pada tanggal 31 Maret 2017. Data yang digunakan sebagian besar adalah data sebelum perubahan status. Dan hanya sebagian kecil telah menyesuaikan dengan kondisi setelah perubahan status. Adapun permasalahan penelitian ini terletak pada: *pertama*, bidang pendidikan dan pengajaran, misalnya, UIN Imam Bonjol Padang masih kekurangan tenaga dosen tamatan S3, tidak sedikit dosen yang ketika mengajar hanya sekadar mengandalkan bakat alamiahnya saja, tanpa membekali diri dengan metodologi pembelajaran dan teknik penguasaan lokal, tidak adanya jumlah penambahan dosen yang bergelar profesor dan terjadinya pemangkasan anggaran untuk permohonan pengajuan profesor. *Kedua*, bidang penelitian, belum banyaknya dosen yang melakukan penelitian serius, penelitian yang dilakukan belum sepenuhnya mengarah kepada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) RI No. 49 Tahun 2014 tentang Standar Pendidikan Nasional pasal 43 ayat 2, yang menghendaki penelitian haruslah diarahkan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan daya saing bangsa, minimnya dosen dalam menulis di jurnal-jurnal terakreditasi, baik nasional ataupun internasional. *Ketiga*, bidang pengabdian, kegiatannya masih belum jelas mengarah pada unggulan tertentu, kedalaman dan keluasan materi pengabdian belum banyak bersumber dari hasil penelitian sebagaimana dikehendaki Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) RI No. 49 Tahun 2014 tentang Standar Pendidikan Nasional pasal 55 ayat 3.

Dari beberapa permasalahan di atas, menurut peneliti, muaranya terletak pada model manajemen pembinaan mutu dosen yang diterapkan di UIN Imam Bonjol Padang. Model manajemen pembinaan mutu dosen yang diterapkan di UIN Imam Bonjol Padang selama ini belum berjalan optimal. Buktinya: (1) pada perencanaan misalnya, realisasi anggaran untuk kegiatan di bidang pembinaan mutu dosen relatif kurang karena hanya pada kisaran 20% atau  $\pm 30$  M dari total dana 140 M. (2) fungsi pengorganisasian yang masih menoleransi sikap ataupun pendekatan non-profesional dalam menempatkan personel/pekerjaan. (3) model kepemimpinan yang cenderung konvensional. (4) tidak berjalannya *reward mechanism* untuk dosen berprestasi dan berkinerja tinggi. (5) kegiatan audit yang cenderung tidak terlampaui ketat karena pemerolehan data hanya berdasar evaluasi berbasis kuantitatif dan audit internal yang juga bersifat kuantitatif.

Penelitian ini adalah penelitian *Research and Development* (R&D). Secara garis besar model penelitian dan pengembangan mencakup empat fase,

yaitu (1) *define*, yang meliputi studi pustaka/kajian literatur tentang teori-teori dan studi lapangan untuk mengetahui keadaan mutu dosen dan praktik manajemen pembinaan mutu dosen di UIN Imam Bonjol Padang. (2). Penyusunan draft model, meliputi kegiatan perancangan model atau produk awal manajemen pembinaan mutu dosen menuju era globalisasi. (3). Pengembangan model melalui uji coba produk yang meliputi tahapan *focus group discussion* I dan II serta validasi. Pada setiap tahapannya dilakukan revisi produk sampai didapatkan model akhir.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, *pertama*, keadaan mutu dosen di UIN Imam Bonjol Padang dalam melaksanakan tugas tri dharma, sudah cukup baik. Bidang pendidikan dan pengajaran misalnya, prosentase dosen mengajar di lokal sebesar 99,33%; Bidang penelitian, kemampuan mempersiapkan rancangan dan keinginan berpartisipasi dalam penelitian cukup tinggi; Bidang pengabdian, meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan; Bidang bimbingan mahasiswa, mendorong sikap terbuka dan pemberian motivasi secara kontinue; Bidang pelaksanaan administrasi, secara umum kegiatan ini bisa terkoordinasi. Kendati demikian, terdapat beberapa faktor yang diduga kuat masih memengaruhi mutu pelaksanaan tugas tri dharma dosen. Faktor-faktor tersebut adalah diskoneksi keilmuan, sifat aliterat dan sikap kurang visioner. *Kedua*, praktik manajemen pembinaan mutu dosen di UIN Imam Bonjol Padang ditemukan beberapa permasalahan yang cukup mengganggu. Jikapun faktanya memang secara umum hal-hal yang berkaitan dengan praktik manajemen di bidang pembinaan mutu dosen, memang telah dilakukan dengan baik. Bidang perencanaan, dilakukan melalui tahapan, *forecasting, objective, policies, programmes, schedules, procedures* dan *budget*; Bidang pengorganisasian, dilakukan dengan melibatkan, membagi dan mengelompokkan semua unit sesuai dengan tugas, fungsi dan wewenang yang melekat; Bidang penggerakan, aspek kepemimpinan, komunikasi dan motivasi menjadi bagian cukup penting; Bidang pengawasan, kegiatannya dibagi atas, evaluasi berbasis kuantitatif dan audit internal yang bersifat kuantitatif. Namun demikian, beberapa masalah sebagaimana disinggung di atas, berimplikasi terhadap optimalisasi pencapaian dari manajemen pembinaan mutu dosen di UIN Imam Bonjol Padang. Beberapa permasalahan tersebut meliputi kontrol mutu, pendanaan, *no rewards* dan pertentangan internal. Dan *ketiga*, upaya pembaharuan manajemen pembinaan mutu dosen di UIN Imam Bonjol Padang, baik yang bersentuhan secara langsung ataupun tidak langsung dengan kegiatan pembinaan mutu tugas tri dharma dosen di UIN Imam Bonjol Padang sudah diupayakan efektif. Pembaharuan yang telah, sedang dan terus berjalan misalnya, kebijakan konsolidasi dan penguatan lembaga, pelaksanaan kegiatan pembinaan atau pengembangan dosen, khususnya yang menyangkut penguatan kompetensi pedagogik dan studi lanjut, peningkatan atau penambahan fasilitas sarana prasarana. Sementara itu, evaluasi yang berbasis kualitatif, adalah satu aspek pembaharuan yang terkait dengan kontrol mutu yang baru akan dijalankan.

Model manajemen pembinaan mutu dosen menuju era globalisasi yang dihasilkan adalah, satu buah buku yang dapat menjadi acuan dalam pelaksanaan manajemen di bidang pembinaan mutu dosen menuju era globalisasi. Buku yang dimaksud adalah, buku tentang Model Manajemen Pembinaan Mutu Dosen Berbasis Budaya Prestasi (*Achievement Culture*). Produk divalidasi oleh 5 (lima) orang pakar yang kompeten. Rata-rata hasil validasi adalah 83,83% dengan kategori sangat valid.



## ABSTRACT

Wahyudin Noor, NIM 88314275, **A Management Model of Lecturer's Quality Guidance towards a Globalization Era (A Study at UIN Imam Bonjol Padang)**, Dissertation: Islamic Education Study Program Post Graduate Program UIN Imam Bonjol Padang, 2018.

This research was conducted before the publication of Presidential Decree no. 35, 2017, which stated about the status change of IAIN to UIN Imam Bonjol Padang on March 31, 2017. Data used were mostly the data before the status change. Only small parts of the data had been adjusted to the condition after the status change. The problems of this research were: *first*, in the field of education and teaching, it was found that UIN Imam Bonjol Padang did not have sufficient numbers of post-graduate lecturers; most lecturers relied on their natural ability in teaching, they did not prepared themselves with learning methodologies and classroom control techniques; no additional number for Professor lecturers and the cutting budget to request the submission of lecturers also triggered the problems. *Second*, in the field of research, it was found that only few lecturers have conducted valid researches; the researches which have been conducted so far are not fully led to the rule of the Minister of Education and Culture (*Permendikbud*) RI No. 49 Year 2014 on the National Education Standard article 43 paragraph 2. This rule requires that researches should be directed to the development of science and technology and they should improve the welfare of society and competitiveness of the nation. After that, there were insufficient numbers of lecturers to send their writings in accredited journals, either nationally or internationally. *Third*, in the field of devotion, the common devotion activities performed by lecturers have not yet obviously led to certain flagship; depth and breadth of the devotion materials have not been sourced much from the research results required by the rule of the Minister of Education and Culture (*Permendikbud*) RI No. 49 Year 2014 on the National Education Standards article 55 paragraph 3.

All that have been stated above confirmed that, according to the researcher, the management model of lecturers' quality guidance applied at UIN Imam Bonjol Padang became the major concern in this research. The model applied at UIN Imam Bonjol Padang has not been utilized optimally. It was proved by the facts that: (1) in planning process, for example, it was found that the completion of budget for activities in lecturers' quality guidance was relatively insufficient since it was in the range of 20% or  $\pm$  30 M of the total funds (140 M); (2) the organizational functions still tolerated non-professional attitudes or approaches in locating employees/ works; (3) the leadership model tend to be conventional; (4) reward mechanism did not work well for high performing lecturers; and (5) assessment activities tend not to be too strict because the data were obtained only based on quantitative-based evaluation and internal audit which was also quantitatively.



This research applied Research and Development (R&D) study. In general, this research applied four phases of research and development model. They were: (1) defining, which included literature study on theories and field studies to identify the lecturers' quality and the practice of lecturers' quality guidance at UIN Imam Bonjol Padang; (2) forming the model draft, including designing the model or the initial product of lecturers' quality guidance management toward the globalization era; (3) developing the model by testing the product including focus group discussion I and II and validation. Product revisions were applied at each stage until the final model was obtained.

The results of this study indicated that in implementing *tri dharma* tasks, lecturers' quality at UIN Imam Bonjol Padang was fairly good. In the field of education and teaching, for example, 99.33% of the lecturers teach in the classroom; meanwhile, in the field of research, the ability to prepare the design of research and the desire to participate in the research is quite high; whereas, in the field of devotion, it includes planning, execution and pioneering; in the field of student guidance, the lecturers encourage open attitudes and give continuous motivation; the activities in the field of administrative implementation can be coordinated. However, there were several factors assumed to affect the quality of the implementation of lecturers' *tri dharma* tasks. They were scientific disconnection, aliterate properties and less visionary attitudes. *Second*, several relatively disturbing problems were found in the management practice of lecturers' quality guidance at UIN Imam Bonjol Padang. Despite of the fact that in general the aspects relating to management practices in lecturers' quality guidance has been conducted properly. The planning has been carried out through phases of forecasting, objectives, policies, programs, schedules, procedures and budget; the field of organization is carried out by involving, dividing and grouping all units in accordance with the duties, functions and authority inherent; leadership, communication and motivation become the important aspects in the field of mobilization; the activities in the supervision are divided into quantitative-based evaluation and quantitative internal audit. However, some problems mentioned above had the implications for optimizing the achievement of the management of lecturers' quality guidance at UIN Imam Bonjol Padang. Some of those problems included quality control, funding, no rewards and internal conflicts. And *third*, the efforts to improve the management of lecturers' quality guidance at UIN Imam Bonjol Padang, directly or indirectly corresponded to the activities of quality guidance for lecturers' *tri dharma* tasks, has been attempted to be effective. Those ongoing efforts are such as consolidation policy and institutional reinforcement, implementation of lecturers' guidance or development activities, particularly those involving the reinforcement of pedagogic competencies and further studies, improvement of infrastructure facilities. Meanwhile, qualitative-based evaluation is an aspect of the renewal associated with the new quality control that would be implemented.

The management model of lecturers' quality guidance towards the globalization era produced was a book that can be used as a reference in the

implementation of management in lecturers' quality guidance toward the globalization era. The intended book was the book about an Achievement Culture-based Management Model of Lecturers' Quality Guidance. The product was validated by 5 (five) competent experts. The average validation result was 83.83% with the category of very valid.





## ملخص

وحي الدين نور، رقم الطلاب ٨٨٣١٤٢٧٥، تطوير نموذج محاضر إدارة الجودة نحو عصر العولمة (الدراسات في الإمام بونجول بادنجماعة الإسلامية الحكومية)، اطوروحة : برنامج الدراسية العليا برنامج التربية الإسلامية جامعة الإسلامية الحكومية الإمام بونجول بادانج، وقد أجريت عام ٢٠١٨ .

والأبحاث قبل إصدار المرسوم الرئاسي رقم ٣٥ عام ٢٠١٧ بشأن تغيير وضع إلى الجامعة الإسلامية الحكومية الإمام بونجول بادانج في ٣١ مارس ٢٠١٧. البيانات قبل تغيير الحالة. ولم يعد سوى جزء صغير من الشرط بعد تغيير الحالة. تمكن مشكلة هذا البحث في: أولاً، التعليم والتدريس، الجامعة الإسلامية الحكومية الإمام بونجول بادانج لا يزال يعاني من نقص كاف في محاضر الدكتور، ليس هناك عدد قليل من المحاضرين الذين عندما يعتمدون على الإعتماد على المواهب الطبيعية وحدها، دون تزود أنفسهم بمنهجية التعلم وتقنيات الإتقان المحلية، وعدم وجود عدد من المحاضرين الذين لديهم أساتذة في السنوات القليلة الماضية وتخفيضات في الميزانية لتطبيقات الأساتذة. وثانياً، في مجال البحث، وليس العدد الكبير من الاساتذه الذين يقومون ببحوث جديده، لم تؤد البحوث التي أجريت إلى تنظيم وزير التعليم والثقافة (Permendikbud) رقم ٤٩ عام ٢٠١٤ بشأن معايير التعليم الوطنية. المادة ٤٣ الفقرة ٢، التي تشترط ان تكون البحوث موجهه نحو تطوير العلم والتكنولوجيا، فضلا عن تحسين رفاه المجتمع والقدرة التنافسية للأمم، وعدم وجود محاضر مكتوب في المجالات المعتمدة، الوطنية أو دوليا. ثالثاً، فان مجال التفاني، وأنشطتها لا تزال غير واضحة تؤدي إلى بعض الرئيسية، وعمق واتساع المواد لم يكن الكثير من التفاني ينبع من نتائج البحوث علي النحو المطلوب تنظيم وزير التعليم والثقافة (Permendikbud) رقم ٤٩ عام ٢٠١٤ بشأن معايير التعليم الوطنية التي تنص عليها الفقرة ٣ المادة ٥٥.

وعلاوة على ذلك، فإن المشاكل المتعلقة بالتفاعل العلمي الذي أجراه المحاضرين والطلاب خارج المحاضرات والتوجيهات البحثية تبدو منخفضة نسبيا. من بعد المشاكل المذكورة أعلاه، يمكن المصب في نموذج إرادة جودة المحاضر الذي يتم تطبيقه في الجامعة الإسلامية الحكومية الإمام بونجول بادانج. لم يتم تطبيق نموذج إدارة تحسين جمدة المحاضر المطبق في الجامعة الإسلامية الحكومية الإمام بونجول بادانج بالشكل الأمثل. الدليل: (١) في التخطيط على سبيل المثال، يبدو أن تحقيق ميزانية للأنشطة في مجال جودة المحاضر أقل نسبيا لأن فقد في نطاق ٢٠٪ أو تقريبا ٣٠ م من إجمالي الأموال ١٤٠ م (٢) تنفيذ الوظائف التنظيمية التي لا تزال تتسامح مع الموقف أو النهج غير المهني في وضع الموظفين / العمل. (٣) تنفيذ مفهوم القيادة التي تميل الى أن تكون تقليدية. (٤) آلية المكافأة غير العاملة للمحاضرين ذوي الأداء العالي والعالي الأداء. (٥) أنشطة التدقيق التي لا تميل الى ان تكون صارمة للغاية لأن عملية الحصول على البيانات لا تستند إلا إلى التقييم الكمي والمراجعة الداخلية التي هي أيضا كمية. على هذا الاساس، يجب أن تكون إرادة جودة المحاضر في الجامعة الإسلامية الحكومية الإمام بونجول بادانج قادرة على تدخل، واحد منهم مع نموذج إرادة المحاضر تحسين الجودة على أساس ثقافة الإنجاز (ثقافة الإنجاز). تهدف هذه

الدراسة إلى إنتاج منتج، وهو نموذج لمحاضر إرادة الجودة على أساس ثقافة الإنجاز (ثقافة الإنجاز) صالحة في الجامعة الإسلامية الحكومية الإمام بونجول بادانج.

هذا البحث هو البحث والتطوير (ر و د) البحث. بشكل عام، يتضمن نموذج البحث والتطوير أربع مراحل، هي (١) تعريف، والتي تشمل دراسة الأدب / الأدب حول النظريات والدراسات المدانية لمعرفة حالة جودة المحاضر وممارسة محاضر إرادة الجودة في الجامعة الإسلامية الحكومية الإمام بونجول بادانج. (٢) إعداد مشروع النموذج، بما في ذلك تصميم النموذج أو المنتج الأولي لإدارة جودة المحاضر إلى عصر العولمة. (٣) تطوير النموذج من خلال اختبار المنتج الذي يتضمن مراحل مناقسات مجموعة التركيز الأول والثاني والتحقق من الصحة.

في كل مرحلة يتم ذلك نتائج هذه الدراسة تشير إلى انه ، أولا ، حالة جودة المحاضر في الجامعة الإسلامية الحكومية الإمام بونجول بادانج في تنفيذ مهمة ثلاثية الدار، جيدة بما فيه الكفاية. التعليم والتدريس علي سبيل المثال ، النسبة المتوية للمدرسين الذي يدرسون في المدارس المحلية وال ٩٩.٣٣ في المائة ؛ مجال البحث ، والقدرة علي اعداد مشروع والرغبة في المشاركة في الدراسة عاليه جدا ؛ ميدان الخدمة المجتمعية ، بما في ذلك التخطيط والتنفيذ والاداره ؛ مجال توجيه الطلاب ، وتشجيع المواقف والدوافع التي تمنح باستمرار ؛ مجال تنفيذ الاداره ، يمكن بوجه عام تنسيق هذا النشاط. ومع ذلك، هناك العديد من العوامل التي زعمت أنها لا تزال تؤثر على جودة تنفيذ واجب محاضر دارما. هذه العوامل هي الانفصال العلمي والخصائص المميزة ومواقف أقل بصيرة. الثانية ، وقد وجدت ممارسة إرادة جودة المحاضر في الجامعة الإسلامية الحكومية الإمام بونجول بادانج بعض المشاكل المزعجة للغاية. حتى إذ كانت الوقائع بشكل عام هي امور تتعلق بالتخطيط والتنظيم والتعبئة والإشراف على الأنشطة في مجال جودة المحاضرين ، فقد كان أداءها جيدا. مجالات التخطيط ، التي تتم من خلال المراحل ، والتنبؤ ، والأهداف ، والسياسات ، والبرامج ، والجدول ، والإجراءات ، والميزانية ؛ والتنظيم الميداني ، الذي يجري باشارك جميع الوحدات وتقسيمها وتجميعها وفقا للواجبات والمهام والسلطات ، هو عمل أصيل ؛ ويصبح مجال القيادة والاتصالات والبرافع جزءا هاما من حقل بينغياكان ؛ الإشراف الميداني ، والأنشطة المقسمة إلى تقييم كمي ، والمراجعة الداخلية للحسابات ، وهي كمي. ومع ذلك، فإن بعض المشاكل المذكورة أعلاه لها آثار على تحقيق الاسفاده المثلمن تنفيذ إرادة جودة المحاضر في الجامعة الإسلامية الحكومية الإمام بونجول بادانج. وتشمل بعض هذه القضايا مراقبة الجودة والتمويل وعدم وجود مكافآت والزاعات الداخلية. الجهود المبذولة لتجديد إرادة جودة المحاضر في الجامعة الإسلامية الحكومية الإمام بونجول بادانج، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر في اتصال مع أنشطة الجودة من واجب محاضر دارما في الجامعة الإسلامية الحكومية الإمام بونجول بادانج وقد تم تفعيلها. إصلاحات حديثة، مثل التوحيد وتعزيز المؤسسات، وتنفيذ أنشطة التطوير أو التطوير التي يضطلع بها المحاضرون، ولا سيما تلك التي تنطوي على تعزيز الكفاءات التربوية والمزيد من الدراسات، وتحسين أو إضافة مرافق البنية التحتية. وفي الوقت نفسه، التقييم القائم على النوعية، سيتم تنفيذ أحد جوانب التجديد المتعلقة بمراقبة الجودة الجديدة.

إن نموذج إدارة الجودة للمحاضرين نحو عصر العولمة المنتج هو، كتاب واحد يمكن أن يكون مرجعا في تنفيذ الإدارة في مجال تطوير جمدة المحاضر في عصر العولمة. الكتاب المذكور هو، كتاب محاضر ثقافة الإنجاز لإدارة الجودة لثقافة الإنجاز. يتم التحقيق من صحة المنتج من قبل خمسة (خمسة) الخبراء المختصين. متوسط نتيجة التحقيق من الصحة هو ٨٣.٨٣٪ مع فئة للغاية.