

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dalam bab ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari deskripsi tentang keadaan mutu dosen di UIN Imam Bonjol Padang dalam melaksanakan tugas tri dharma, sebagaimana telah diungkap dan dianalisis pada pembahasan sebelumnya, diketahui bahwa kondisi mutu dosen di UIN Imam Bonjol Padang sudah cukup baik. Di bidang pendidikan dan pengajaran, menurut data Sebaran Beban Kerja Dosen Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) 2016, telah menunjukkan bahwa secara kuantitas, prosentase dosen mengajar di lokal sebesar 99,33%, persiapan pembelajaran dengan membuat rancangan pembelajaran yang bersifat administratif, melaksanakan proses pembelajaran dengan menggunakan metode pembelajaran, melakukan sistem evaluasi, sampai pada upaya memahami perkembangan belajar para mahasiswa dilakukan dengan penuh dedikasi dan bertanggung jawab. Di bidang penelitian, kemampuan dosen untuk merencanakan persiapan rancangan dan keinginan berpartisipasi dalam penelitian, dirasakan cukup tinggi semangat yang dimiliki oleh dosen, di samping itu para mahasiswa pun kerap kali ikut serta dilibatkan dalam penelitian dosen. Di bidang pengabdian, kegiatan ini dilakukan melalui tiga tahap, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan, pengabdian pun banyak ditentukan oleh kesadaran dan usaha pribadi dosen secara mandiri untuk menjalankan tri dharma perguruan tinggi. Di bidang bimbingan mahasiswa, kegiatannya tidak saja sekadar bimbingan sekitar perkuliahan, namun juga mendorong sikap terbuka dan cara belajar mahasiswa, pemberian motivasi secara kontinue dan memahami problema belajar mahasiswa.

Di bidang pelaksanaan administrasi, secara umum kegiatan ini bisa terkoordinasi oleh dosen, meskipun tidak dinafikan juga sebagian dosen kurang mampu mengordinasikan ketertiban administrasi.

Kendatipun 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. *Pertama*, berdasarkan hasil penelitian, didapati bahwa dari seluruh dosen yang ada di UIN Imam Bonjol Padang, faktanya tidak cukup banyak dosen yang mampu mengoneksikan keilmuan atau materi-materi perkuliahan dengan disiplin ilmu lain saat perkuliahan berlangsung. Padahal, kemampuan mengoneksikan satu disiplin ilmu dengan disiplin ilmu lain secara interkoneksi, saat ini menjadi sebuah kebutuhan dan keniscayaan. *Kedua*, dari hasil penelitian ditemukan, bahwa sifat aliterat masih cukup mendominasi kalangan dosen di UIN Imam Bonjol Padang. Indikatornya terlihat dari data sebaran beban kerja dosen tahun 2016, prosentase dosen menulis buku 8,05%, jurnal lokal 25,84%, jurnal nasional non akreditasi 16,44%, jurnal nasional terakreditasi 0,00% dan jurnal internasional 0,67%, menulis di prosiding 1,01%, menulis draft buku 7,72%, menulis draft jurnal 5,03%. *Ketiga*, berdasarkan hasil penelitian tentang praktik penelitian dan pengabdian masyarakat yang dilakukan oleh dosen di UIN Imam Bonjol Padang, ditemukan bahwa praktik penelitian dan pengabdian masyarakat yang dilakukan oleh dosen cenderung kurang visioner. Untuk kegiatan penelitian dan pengabdian, kebanyakan dosen selama ini sebatas hanya merencanakan, melaksanakan, membuat laporan dan melaporkan hasil penelitian. Dan kegiatan pengabdian yang dilakukan dosen pun, belum banyak yang dapat difungsikan atau selaras dengan hasil penelitian.

2. Praktik manajemen pembinaan mutu dosen di UIN Imam Bonjol Padang sebagaimana dikemukakan sebelumnya, ditemukan beberapa

permasalahan yang cukup mengganggu. Jikapun faktanya memang hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan kegiatan di bidang pembinaan mutu dosen, memang telah dilakukan dengan baik sesuai dengan fungsi-fungsi yang secara konseptual teoritis ada di manajemen. Di bidang perencanaan, secara umum perencanaan dilakukan melalui tahapan, *forecasting, objective, policies, programmes, schedules, procedures* dan *budget*. Di bidang pengorganisasian, kegiatannya dilakukan dengan melibatkan, membagi dan mengelompokkan semua unit sesuai dengan tugas, fungsi dan wewenang yang melekat, untuk menyusun, melaksanakan, dan saling bekerja sama serta bertanggung jawab atas masing-masing program pembinaan mutu dosen yang dimiliki. Di bidang penggerakan, kegiatannya secara umum, diawali dari menentukan peserta dosen dengan pertimbangan anggaran, membagi peserta per fakultas dan menyurati peserta untuk mengikuti kegiatan. Aspek kepemimpinan, komunikasi dan motivasi menjadi bagian cukup penting dari proses penggerakan. Di bidang pengawasan, kegiatannya dibagi atas, evaluasi berbasis kuantitatif dan audit internal yang bersifat kuantitatif.

Meskipun demikian, tetap saja permasalahan-permasalahan seperti yang disinggung di atas, berimplikasi terhadap optimalisasi pencapaian dari pelaksanaan manajemen pembinaan mutu dosen di UIN Imam Bonjol Padang. Beberapa permasalahan tersebut meliputi kontrol mutu, pendanaan, *no rewards* dan pertentangan internal. *Pertama*, berdasarkan hasil penelitian, bahwa sebagaimana biasa dilakukan di UIN Imam Bonjol Padang, beberapa dokumentasi yang terkait dengan hasil kontrol mutu pelaksanaan tugas-tugas tri dharma dosen, itu akan selalu dijadikan sumber rujukan dalam pengambilan keputusan perencanaan kegiatan di bidang pembinaan mutu dosen. Keadaan ini tentu saja positif. Kendatipun demikian, penggunaan perangkat kontrol mutu yang

digunakan tersebut sangat memungkinkan tidak sepenuhnya fungsional. Hal ini disebabkan, antara lain: (1) pemerolehan informasi hanya sebatas hasil audit dari pemeriksaan pasif melalui pemantauan laporan-laporan administratif yang ada; (2) data yang digunakan cenderung tidak komprehensif karena mengesampingkan data lain; dan seterusnya. *Kedua*, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa, rendahnya atau kurangnya dana yang dianggarkan untuk kepentingan kegiatan di bidang pembinaan mutu dosen di UIN Imam Bonjol Padang, setidaknya akan berkontribusi terhadap pelemahan kinerja dari manajemen di bidang pembinaan mutu dosen. *Ketiga*, berdasarkan hasil penelitian didapati bahwa, mekanisme pemberian *reward* atau penghargaan terhadap dosen yang memiliki prestasi –khususnya di bidang tri dharma, ataupun yang berkinerja tinggi, selama ini tidak pernah dilakukan. Padahal, dari seluruh jumlah dosen yang ada, sebagian kecil dosen di antaranya telah cukup aktif mengorbankan diri dengan karya-karya ilmiahnya, menerbitkan tulisan di jurnal internasional misalnya, menjadi nara sumber di tingkat nasional atau internasional, aktif mengirimkan artikel ilmiah, dan seterusnya. *Keempat*, dari hasil penelitian ditemukan bahwa, dalam beberapa periode terakhir, UIN Imam Bonjol Padang mengalami banyak ‘pukulan’ masalah. Jika ditarik ke belakang, permasalahan itu muncul karena adanya pertentangan internal antar personal, baik dosen dengan dosen atau dosen dengan pegawai. Ditambah lagi atmosfer politik dan sikap sektarian kelompok organisasi antar dosen, menyebabkan pertentangan semakin tumbuh subur dan mendominasi kehidupan kampus.

3. 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.
4. Model manajemen pembinaan mutu dosen menuju era globalisasi yang relevan dikembangkan di UIN Imam Bonjol Padang adalah model manajemen pembinaan mutu dosen berbasis budaya prestasi (*achievement culture*) yang merupakan perpaduan atau kombinasi integral antara komponen-komponen yang menjadi ciri dari pembangunan budaya prestasi dengan praktik manajemen di bidang pembinaan mutu dosen. Model ini merupakan modifikasi dan pengembangan dari model yang sedang berjalan. Model manajemen pembinaan mutu dosen berbasis budaya prestasi (*achievement culture*) yang dihasilkan dirancang dengan menggunakan langkah-langkah yang diyakini telah memenuhi syarat untuk dapat menghasilkan model manajemen pembinaan mutu menuju era globalisasi di UIN Imam Bonjol Padang. Model manajemen pembinaan mutu dosen berbasis budaya prestasi (*achievement culture*) dapat diartikan sebagai bentuk model manajemen yang menjadi acuan dalam melaksanakan praktik manajemen di bidang pembinaan mutu dosen menuju era globalisasi yang diinginkan. Langkah-langkah yang dilakukan dalam mengembangkan model adalah melakukan studi kepustakaan, mengumpulkan data lapangan, membuat perencanaan model dengan melakukan analisis terhadap data lapangan, merancang *draft* awal model, *Focus Group Discussion I* dan II serta revisi I dan II, dan validasi (meminta pendapat pakar tentang model yang dihasilkan), revisi dan

mendapat model akhir. Penelitian ini hanya sampai pada tahap uji coba konseptual atau uji pakar dan tahap validasi. Pada penelitian ini tidak dilakukan uji coba lapangan dan tahap *disseminate* disebabkan karena keterbatasan *power*, waktu dan dana.

Model yang dihasilkan terdiri atas 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*).

Adapun validasi produk tentang model manajemen pembinaan mutu dosen berbasis budaya prestasi (*achievement culture*) dilakukan oleh 5 (lima) orang pakar yang kompeten, yaitu dari Universitas Negeri Padang (UNP) dan UIN Imam Bonjol Padang. Dari hasil validasi model manajemen pembinaan mutu dosen berbasis budaya prestasi (*achievement culture*) yang dinilai oleh para validator dapat diketahui rata-rata hasil validasi secara umum adalah 83,83% dengan kategori sangat valid. Pengkategorian hasil validitas model model manajemen pembinaan mutu dosen berbasis budaya prestasi (*achievement culture*) berdasarkan pendapat Riduwan, dimana prosentase antara 0% - 20% dengan kategori tidak valid, 21% - 40% dengan kategori kurang valid, 41% - 60% dengan kategori cukup valid, 61% - 80% dengan kategori valid dan 81% - 100% dengan kategori sangat valid.

B. Implikasi

Model manajemen pembinaan mutu dosen berbasis budaya prestasi (*achievement culture*) mempunyai implikasi sebagai berikut:

1. Praktik manajemen pembinaan mutu dosen hendaknya memperhatikan tahapan atau langkah-langkah dari fungsi manajemen yang dikembangkan. Model manajemen pembinaan mutu dosen berbasis budaya prestasi (*achievement culture*) hendaknya mencakup semua

- komponen dan tahapan yang terintegrasi dalam sebuah kerangka manajemen pembinaan mutu dosen berbasis budaya prestasi (*achievement culture*).
2. Model manajemen pembinaan mutu dosen berbasis budaya prestasi (*achievement culture*) dapat diartikan sebagai bentuk model manajemen yang menjadi acuan dalam melakukan pembinaan mutu dosen menuju era globalisasi, terutama dalam meningkatkan mutu layanan terhadap dosen terkait tugas-tugas tri dharma dosen.
 3. Komponen-komponen yang menjadi ciri khas dari budaya prestasi (*achievement culture*) yang terintegrasi ke dalam praktik manajemen di bidang pembinaan mutu dosen mencakup atas penetapan visi dan strategi, pengembangan penilaian kinerja, tindak lanjut pencapaian, penghargaan terhadap prestasi dan kinerja, penciptaan lingkungan kerja yang lebih terbuka, penghapusan atau meminimalisir politik organisasi dan pengembangan *team spirit* yang kuat berbasis *core value*.
 4. Model manajemen pembinaan mutu dosen berbasis budaya prestasi (*achievement culture*) membutuhkan kerja sama yang sinergis dan bervisi sama antar civitas akademika sehingga tujuan organisasi atau perguruan tinggi dapat dicapai secara optimal.
 5. Para pimpinan di perguruan tinggi sebagai pengelola manajemen, harus mengetahui tahapan-tahapan pelaksanaan manajemen di bidang pembinaan mutu dosen budaya prestasi (*achievement culture*), sehingga dapat menyelaraskan antara komponen-komponen yang menjadi ciri khas budaya prestasi (*achievement culture*) dengan praktik manajemen di bidang pembinaan mutu dosen. Berdasarkan hal ini, diharapkan pelaksanaan dari praktik manajemen pembinaan mutu dosen menuju era globalisasi yang dijalankan oleh perguruan tinggi akan dapat berfungsi dengan baik sesuai yang diharapkan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka dikemukakan saran-saran untuk pihak-pihak terkait:

1. Rektor dan dekan UIN Imam Bonjol Padang

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi dalam melakukan hal-hal berikut:

- a. Mengoptimalkan kinerja manajemen di bidang pembinaan mutu dosen, hendaknya UIN Imam Bonjol Padang dapat mempertimbangkan secara serius urgensi penerapan model manajemen pembinaan mutu dosen berbasis budaya prestasi (*achievement culture*). Hal ini penting dilakukan, karena untuk dapat mewujudkan visi UIN Imam Bonjol Padang menjadi universitas Islam yang kompetitif di ASEAN tahun 2037 sekaligus meneguhkan posisi UIN Imam Bonjol Padang menjadi universitas riset bereputasi internasional dalam peradaban dan pengembangan Islam, ilmu dan teknologi berbasis keumatan dan kebangsaan, maka upaya untuk menerapkan model manajemen pembinaan mutu dosen berbasis budaya prestasi (*achievement culture*) di UIN Imam Bonjol Padang adalah sebuah keputusan yang tepat;
- b. Memperbaiki dan meningkatkan keadaan mutu dosen di bidang tri dharma perguruan tinggi menuju era globalisasi, UIN Imam Bonjol Padang hendaknya lebih memperhatikan lagi segala kebutuhan dosen yang bersifat mendesak dilakukan untuk mendukung tumbuhkembangnya dosen-dosen yang berkualitas tinggi berkaliber global, misalnya, 1). Mengoptimalkan pelaksanaan strategi kemampuan dosen di bidang tri dharma melalui: pemutakhiran pengetahuan, pengkayaan metodologi pembelajaran, pelatihan, *workshop* penelitian dan pengabdian, pemberian fasilitas publikasi dengan membuka jurnal-jurnal baru, pemberian insentif dan atau atau

reward sebagai penghargaan prestasi, melakukan penetapan kebijakan yang mengharuskan semua dosen mengikuti pelatihan, melakukan penelitian, menulis karya ilmiah, melakukan pengabdian, dan seterusnya.

- c. Mengoptimalkan kinerja manajemen pembinaan mutu dosen menuju era globalisasi, UIN Imam Bonjol Padang hendaknya harus lebih berani menerapkan prinsip *the right man on the right place* dalam menempatkan dosen/pegawai/pejabat di lingkungan UIN Imam Bonjol Padang, harus berani membuat kebijakan alokasi anggaran yang besar dan proporsional serta piawai menggaling dana untuk program-program di bidang pembinaan mutu dosen, dan harus berani merealisasikan *reward mechanism* bagi dosen yang berprestasi dan berkinerja tinggi.
2. Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)
Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan terkait peran serta Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) dalam melakukan strategi peningkatan kemampuan dosen melakukan penelitian dan penulisan karya ilmiah.
 3. Ketua Lembaga Penjaminan Mutu (LPM)
Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan terkait peran serta Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) dalam melakukan penyempurnaan sistem evaluasi dan audit internal dalam sistem penjaminan mutu internal.
 4. Dosen
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai renungan dan evaluasi untuk lebih memahami tentang pentingnya memperbaiki perilaku kerja sehingga termotivasi untuk terus meningkatkan mutu tugas tri dharmanya.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
IMAM BONJOL
PADANG