BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan pendidikan tinggi sebagai bahagian dari sistem pendidikan nasional mempunyai peran dan arti penting dalam mencerdaskan serta memajukan kehidupan bangsa di bidang ilmu pengetahuan, tekhnologi, seni dan budaya melalui kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Pencapaian ketiga dharma inilah yang dalam hal ini dinamakan dengan kinerja dosen, yaitu suatu prestasi, unjuk kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh dosen dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diembannya.

Berbicara tentang hasil atau prestasi kerja yang dicapai seseorang adakalanya diatas standar, sesuai standar dan di bawah standar yang telah ditetapkan. Robert C. Mill menyatakan bahwa "Prestasi atau kinerja karyawan di bawah standar disebabkan oleh sejumlah faktor, mulai dari keterampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang tidak cukup atau lingkungan kerja yang buruk[1]. Selanjutnya dikemukakan beberapa kasus yang berkaitan dengan kinerja karyawan; 1) memiliki sikap jelek serta tingkat keterampilan rendah, masalah utama mungkin dalam proses seleksi. 2) mempunyai tingkat keterampilan rendah tetapi memiliki sikap yang baik, mungkin membutuhkan pelatihan. 3) memiliki keterampilan tetapi tidak mempunyai keinginan , dan 4) berbakat dan bermotivasi tetapi tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas karena keterbatasan wewenang dan sumber daya yang dimiliki[2]".

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

[1] A. Dale Timpe (Ed), *The Art And Science of Business Management Performance*. (New york : Kend Publishing, Inc, 1988), h.3

[2] Ibid.

Burke and Litwin dalam tulisannya "*A Causal Model of Organizational Performance and Change*" mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu dan organisasi meliputi ; *External environment, Mission and Strategy, Leadership, Organizational Culture, Structure, System Policies and Prosedure, Management Practices, Work unit Climate, Task and Individual Skills, Individual Needs and Vallues, Motivation*"[3].

Faktor-faktor di atas dapat digambarkan sebagai berikut:

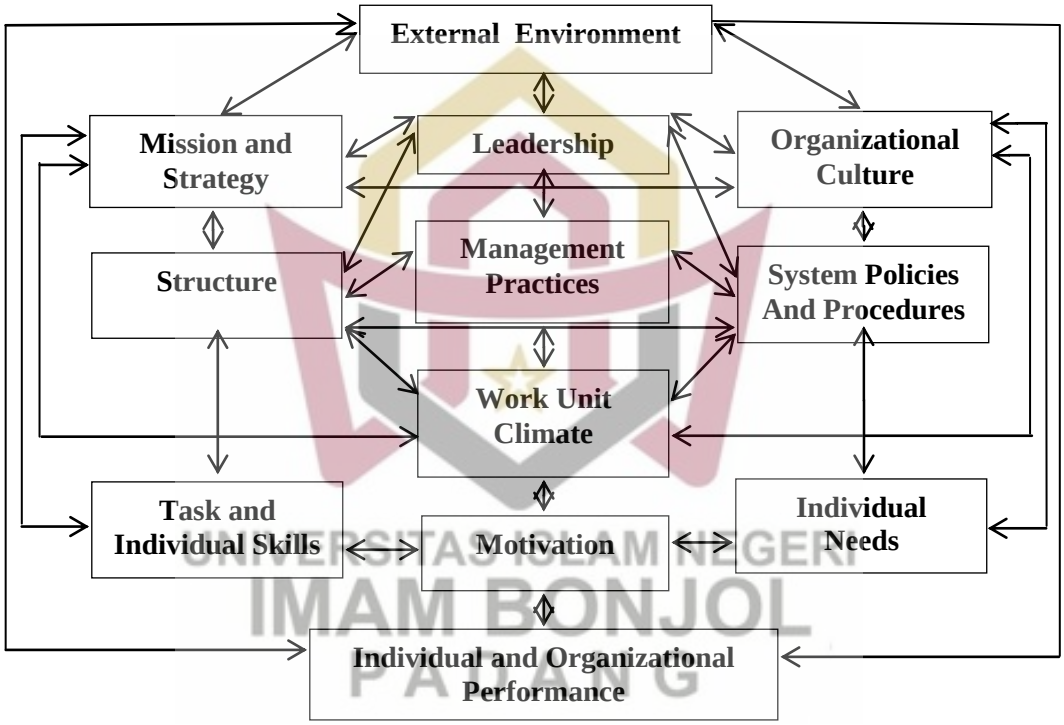


Figure 1: Burke-Litwin Model of Organization Performance and Change

Dikaitkan dengan tugas dan fungsi yang diemban oleh perguruan tinggi, sebagaimana yang dinyatakan dalam Undang-Undang Pendidikan Tinggi pasal 4, bahwa pendidikan tinggi berfungsi a) mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang

[33]W. Warner Burke and George H. Litwin, "*A Causal Model of Organizational Performance and Change*" *Jounal of Management,* Vol. 18, No. 3 (1992). H.528.

bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. b) mengembangkan sivitas akademika yang inovatif, responsif, kreatif, terampil, berdaya saing dan kooperatif melalui pelaksanaan Tridharma, c) mengembangkan ilmu pengetahuan dan tekhnologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai Humaniora.[4]. Pelaksanaan ketiga fungsi di atas menuntut kinerja maksimal dari penyelenggara pendidikan itu sendiri, dalam hal ini adalah dosen.

Keberadaan perguruan tinggi diharapkan akan mampu menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas yang sekaligus akan menentukan kualitas sumber daya manusia secara nasional. Negara-negara maju menjadi makmur karena memiliki SDM yang berkualitas, sebaliknya banyak negara berkembang yang memiliki Sumber Daya Alam (SDA) yang melimpah tetapi kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) nya masih rendah menjadikan negara tersebut terkelompok kepada negara miskin. Untuk itu pendidikan merupakan salah satu penentu dalam menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dimaksud.

Terbentuknya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas di suatu lembaga pendidikan tinggi secara tidak langsung akan dipengaruhi oleh komponen in-put, proses, pendidik dan tenaga kependidikan, biaya dan sarana prasarana, dimana kesemuanya itu akan menentukan out-put dari lembaga pendidikan tersebut. Terselenggara atau tidaknya proses pendidikan secara baik diperguruan tinggi akan sangat ditentukan oleh kesiapan, kematangan dan ketarampilan dari dosen dalam melaksanakan tugas, fungsi dan perannya dalam aspek Tridharma Perguruan Tinggi yang meliputi kegiatan Pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, sesuai dengan apa yang dinyatakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2009, dinyatakan bahwa; “Dosen merupakan pendidik

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

[4]Undang-Undang RI, Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Pasal 4, ayat a, b dan c.

profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, tekhnologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat".[5]

Berdasarkan peraturan pemerintah dimaksud maka keberadaan perguruan tinggi sebagai penyelenggara pendidikan, diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia berkualitas yang mampu menghadapi persaingan dan tantangan dunia kerja yang semakin kompetitif. Dua aset pokok yang harus dimiliki, yakni sumber daya alam dan sumber daya manusia. Dari dua aset tersebut, maka sumber daya manusia lebih penting dari sumber daya alam, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengelolanya maka sumber daya alam yang tersedia akan sia-sia. Oleh sebab itu, manusia merupakan sumber daya yang potensial dan memiliki peranan strategis dalam mengelola dan menentukan sumber daya lainnya.

Sebagai sumber daya insani yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya, kesemuanya merupakan potensi yang dapat dibina dan dikembangkan untuk mewujudkan tujuan yang direncanakan. Semua potensi sumber daya manusia ini sangat berpengaruh dalam upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Dosen sebagai penyelenggara pendidikan di perguruan tinggi dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugas Tridharma Perguruan Tinggi dalam artian pencapaian prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja atau unjuk kerja dalam bidang : 1) pendidikan dan pengajaran yang meliputi menyiapkan silabus dan RPS perkuliahan, menyiapkan dan mengembangkan bahan perkuliahan, membimbing tugas akhir mahasiswa, mengembangkan program perkuliahan, menyampaikan orasi ilmiah dan sebagainya. 2) Penelitian, yang meliputi melaksanakan kegiatan penelitian, membuat rancangan dan karya tekhnologi, menulis di

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

[5]Peraturan Pemerintah RI Nomor 37 tahun 2009 , tentang Dosen, Bab I Pasal 1 ayat 1

jurnal ilmiah terakreditasi nasional dan jurnal internasional bereputasi, membuat rancangan dan karya tekhnologi. 3) pengabdian kepada masyarakat, meliputi melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian, memberikan pelatihan dan penyuluhan kepada masyarakat, menjadi anggota delegasi dalam pertemuan nasional dan internasional, menjadi anggota organisasi profesi dan lain sebagainya. Kinerja dosen dimaksud berkaitan dengan tugas dosen yang diatur dalam Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Pelaksanaan tugas tersebut merupakan wujud dari kinerja dosen yang seharusnya ada dan mereka lakukan, namun kenyataan di IAIN Curup hal tersebut belum terealisasi sebagaimana yang diharapkan dalam pedoman dimaksud.

Disamping itu, salah satu peningkatan kinerja dosen dapat dilihat dari keberhasilan dosen itu sendiri dalam menerapkan dan meningkatkan standar nasional pendidikan tinggi, sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Riset, Tekhnologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi. bahwa standar nasional pendidikan tinggi meliputi a) standar nasional pendidikan, b) standar nasional penelitian, dan c) standar nasional pengabdian kepada masyarakat[6]. Kemampuan meningkatkan ketiga standar dimaksud dapat dijadikan tolok ukur keberhasilan dosen dalam menunjukkan unjuk kerjanya.

Dari sudut pandang agama upaya untuk mewujudkan hasil kerja dan kinerja terbaik adalah merupakan suatu keharusan dalam melaksanakan perintah Allah, sebagaimana yang dinyatakan dalam surat At-Taubah ayat 105

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

[6]Peraturan Menteri Riset, Tekhnologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2015, tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, Bab I, Pasal 2 ayat 1

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan

Menurut beberapa mufasir kata "amalakum" berarti amalmu atau pekerjaan, kata ini juga berarti "amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia yang dalam bahasa manajemen disebut dengan kinerja atau *performance.* Kinerja sebagai suatu prestasi atau yang dihasilkan dari suatu pekerjaan merupakan hasil karya nyata seseorang atau sekelompok orang yang dapat dilihat, dihitung jumlahnya serta dapat ditentukan waktu pencapaiannya. Pada ayat lain dalam surat Al-Hasyar ayat 18 Allah berfirman.

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَلۡتَنظُرۡ نَفۡسٞ مَّا قَدَّمَتۡ لِغَدٖۖ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۚ إِنَّ ٱللَّهَ خَبِيرُۢ بِمَا تَعۡمَلُونَ ١٨

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

Dosen sebagai komponen yang urgen dan esssensial dalam suatu sistem pendidikan tinggi mempunyai tugas, fungsi dan peran yang menentukan dalam pencapaian tujuan dari perguruan tinggi, sekaligus untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dinyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa,

bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab[7].

Terwujudnya tujuan pendidikan nasional dimaksud akan sangat ditentukan oleh aktivitas dan kreatifitas pendidiknya baik dalam bentuk penyiapan kesiapan pendidik (dosen) dalam menyiapkan dokumen-dokumen pembelajaran, karena dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, tekhnologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Disamping itu, tugas profesional yang diemban dosen dinyatakan sebagai suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang memerlukan keahlian, keterampilan, kemahiran dan atau kecakapan untuk memenuhi standar nasional pendidikan, terutama standar nasional pendidikan tinggi[8].

Tugas utama dosen dalam penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi ditetapkan dengan beban kerja paling sedikit 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik. Sedangkan profesor atau guru besar adalah dosen dengan jabatan akademik tertinggi pada suatu lembaga pendidikan tinggi mempunyai tugas khusus menulis buku dan karya ilmiah serta menyebarluaskan gagasannya untuk mencerahkan masyarakat[9]. Realisasi atau sesuatu yang dihasilkan dari tugas kedosenan inilah yang dinyatakan sebagai prestasi kerja dosen yang dalam penelitian ini disebut dengan kinerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

[7]Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional , Bab II pasal 3.

[8]Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen , Bab I Pasal 1 ayat 2

[9]Dirjen Dikti. 2010. *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*, (Jakarta;, Kemendikbud,2010), h. 1

Lembaga pendidikan merupakan suatu lembaga formal yang memberikan jasa pelayanan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui tenaga profesional (Dosen), administrasi dan manajemennya. Demikian pula halnya dengan perguruan tinggi sebagai salah satu lembaga pendidikan yang harus melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat harus membentuk sumber daya manusia yang berkualitas serta manajemen pendidikan yang efektif guna menghadapi tantangan sesuai dengan perubahan tatanan kehidupan lokal, nasional, maupun global. Untuk pencapaian hasil yang maksimal, dosen dituntut untuk bekerja keras dan bekerja maksimal, sebagaimana difirmankan Allah dalam surat As-Sharh ayat 7-8.

فَإِذَا فَرَغْتَ فَٱنصَبْ ۝٧ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَٱرْغَب ۝٨

Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

Ayat di atas mengandung makna bahwa manusia harus berusaha dan bekerja dengan kesungguhan hati untuk untuk meningkatkan dan mencapai prestasi. Bahwa seorang muslim dalam bekerja hanyalah mengharapkan pengakuan dari Allah, bukan pengakuan dari sesama manusia, sehingga dengan bekerja mengharap keredhaan Nya akan melahirkan kepuasan jiwa karena dilakukan dengan kesungguhan serta keikhlasan.

Perguruan tinggi sebagai lembaga yang menyelengarakan Tri Dharma Pendidikan Tinggi, memiliki otonomi dalam mengelola lembaganya sendiri yang dilakukan dengan kesungguhan dan sepenuh hati, sehingga visi dan misi yang dirumuskan dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan, dengan demikian, perguruan tinggi dapat mengembangkan budaya akademik yang berfungsi sebagai komunitas

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

ilmiah yang berwibawa dan kemampuan malakukan interaksi yang mengangkat martabat bangsa indonesia dan pergaulan internasional.

Sektor pendidikan perlu memperhatikan berbagai hal yang berhubungan dengan efektifitas penyelenggaraan pendidikan secara terarah. Karena keberhasilan penyelenggaraan pendidikan ditentukan oleh beberapa faktor, diantaranya kepemimpinan, kinerja dosen, kualitas,motivasi dosen, sarana dan prasarana penunjang, iklim kerja, tingkat kesejahteraan, kurikulum, sistem pendidikan dan sebagainya. Dalam hal ini, pimpinan perguruan tinggi harus memberikan perhatian yang maksimalterhadap berbagai komponen pendidikan seperti, dosen, mahasiswa, sarana prasana, pengelolaan, pembiayaan dan sebagainya. Seorang pimpinan perguruan tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja dosen melalui berbagai faktor penting yang berpengaruh terhadap kelangsungan proses pembelajaran.

Agar kinerja dosen dapat dicapai sesuai dengan standar yang diharapkan, sekaligus dapat ditingkatkan dan dikembangkan, maka dalam suatu lembaga pendidikan tinggi diperlukan adanya faktor-faktor sebagai berikut ; 1) kepemimpinan yang kharismatik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, dimana pada akhirnya organisasi atau institusi dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efesien dan efektif. Kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan untuk menumbuhkan dan meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas (prestasi kerja) mereka. Produktivitas kerja karyawan akan berdampak langsung pada pencapaian kinerja organisasi atau institusi. 2) budaya organisasi yang dipandang sebagai suatu karakter atau ciri khas yang telah menjadi kultur dari warga lembaga pendidikan, diharapkan dapat memberikan kepuasan dan menyenangkan bagi karyawan dalam suatu organisasi serta dimiliki bersama oleh sebuah kelompok dan diwariskan dari satu generasi ke genarasi berikutnya. 3) kompetensi profesional, dalam “Burke-Litwin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

Model" diistilahkan dengan *Task and Individual Skill* merupakan kemampuan khusus yang harus dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas profesional. Oleh sebab itu dosen sebagai profesi, dituntut untuk memiliki kemampuan profesional, yaitu "seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya".[10] Dengan penguasaan berbagai pengetahuan dan keterampilan profesional ini diharapkan dosen dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara baik. 4) Motivasi kerja, sebagai pendorong baik yang datang dari dalam maupun dari luar diri indidividu itu sendiri agar individu dimaksud dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal.

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang berproses agar seseorang dapat menjadi pemimpin (*leaders*) yang didapatkan melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi orang yang dipimpinya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebagai pendidik profesional, dosen dipersyaratkan memilki kualifikasi akademik dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran. Kualifikasi akademik dosen sebagaimana ditetapkan dalam SK Menkowasbangpan Nomor 38 Tahun 1999, merupakan elemen penentu kewenangan dosen mengajar di suatu jenjang pendidikan. Kompetensi dosen menjadi sangat berguna untuk meningkatkan kinerja dosen. Kompetensi dosen pada akhirnya dapat memberikan pelayanan pada pihak yang membutuhkan terutama mahasiswa yang setiap hari bertinteraksi dengannya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

Hal di atas sesuai dengan teori model yang dikemukakan oleh Burke Litwin bahwa kinerja individu (*individual performance*) dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya "*Task and Ability, Mission and Strategy, External Environmet, Organization Culture, Individual needs and values, Leadership and Motivation"*. Bertolak dari hal tersebut, dapat dikemukakan

[10]Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen.

bahwa kinerja dosen merupakan hal yang sangat urgen dalam mengukur keberhasilannya dalam bidang pendidikan, penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan di IAIN Curup yang dikumpulkan melalui wawancara maupun studi dokumentasi yang berkaitan dengan kinerja dosen, ditemukan beberapa hal:

Untuk kenaikan pangkat dosen dari jabatan lektor sampai dengan lektor kepala diperoleh data sebagai berikut:

a. Kenaikan normal (antara 2 s/d 4 tahun) sebanyak 27 orang dari 98 dosen dalam jabatan dimaksud. Hal ini berarti kenaikan jabatan dosen dari rentang waktu normal hanya sebesar 27,55%, sementara sisanya sebanyak 71 orang atau 72,45% berada pada rentang waktu 5 sampai dengan 20 tahun.
b. Untuk pengangkatan pertama dalam jabatan funsional (asisten ahli) semenjak diangkat sebagai calon dosen, maka yang diangkat sesuai waktu normal dari 2 sampai dengan 4 tahun hanya 12 orang dari 32 calon dosen atau hampir sebesar 37,50%, sementara 20 orang calon lainnya atau sebesar 62,50% belum diangkat dalam jabatan fungsional.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
IMAM BONJOL
PADANG

Berikut ini ringkasan tentang rentang kenaikan pangkat dosen di IAIN Curup yang terdiri dari

1. Rentang kenaikan pangkat dari lektor sampai dengan lektor kepala:

No	Rentang Waktu	Frekuensi
1	2 – 4 tahun	27
2	5 – 7 tahun	24
3	8 – 10 tahun	21
4	11 - 13 tahun	18
5	14 – 16 tahun	5
6	17 – 19 tahun	3
Jumlah		**98**

Sumber: Daftar Urut Kepangkatan STAIN Curup Tahun 2016

2. Masa untuk jabatan fungsional pertama sejak diangkat sebagai calon dosen diperoleh data sebagai berikut :

No	Rentang Waktu	Frekuensi
1	3–4 tahun	12
2	5 – 7 tahun	8
3	8 – 10 tahun	7
4	11 - 13 tahun	3
5	14 – 16 tahun	2
Jumlah		**32**

Sumber: Daftar Urut Kepangkatan STAIN Curup Tahun 2016

3. Calon dosen yang sampai tahun 2017 belum mengajukan untuk pengangkatan jabatan pertama (asisten ahli) terdiri dari :

No	Rentang Waktu	Frekuensi
1	2 – 4 tahun	10
Jumlah		**10**

Sumber: Daftar Urut Kepangkatan STAIN Curup Tahun 2016

Berdasarkan wawancara dengan Wakil Rektor bidang akademik dan pengembangan lembaga diperoleh informasi bahwa kondisi ini terjadi disebabkan oleh hal sebagai berikut:

1. Dosen tidak mengumpulkan kredit pointnya guna diajukan untuk kenaikan pangkat dan jabatan.
2. Kebanyakan dosen tidak dapat memenuhi kredit pointnya terutama pada aspek "penelitian". Karena untuk bisa mengajukan kenaikan pangkat dan jabatan dalam masa waktu dua tahun harus menulis pada jurnal yang terakreditasi, sedangkan untuk lektor kepala harus menulis pada jurnal internasional.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

Dilihat dari kinerja dosen IAIN Curup dalam bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat, ditemukan beberapa hal sebagai berikut:

a. Kinerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran ditemukan beberapa permasalahan, sebagai berikut.

1) Penulisan bahan ajar

Berdasarkan keputusan rektor tahun 2014, 2015, dan 2016 tentang penulisan bahan ajar, rata-rata yang mengajukan bahan ajar hampir 25 orang per tahun dan 7 orang diantaranya adalah penulis yang sama. dengan demikian, dosen yang menyiapkan bahan ajar hanya sebanyak 18 orang per tahun. Hal ini berarti dosen yang menyiapkan bahan ajar hanya sebesar 18,36 % dari keseluruhan dosen yang berjumlah 98 orang.

2) Penulisan Silabus dan RPS

Berdasarkan data yang diperoleh dari 98 orang dosen, yang mengumpulkan silabus hanya sebanyak 31 orang atau 31,63% sedangkan yang mengumpulkan RPS/RPP hanya sebanyak 17 orang atau 17,36%.

b. Kinerja dalam bidang penelitian, didapatkan data sebagai berikut :

1) Penelitian

Berdasarkan data penelitian tiga tahun terakhir, diperoleh data dosen yang melakukan penelitian pada tahun 2015 sebanyak 23 penelitian individu dan 10 penelitian kelompok dengan jumlah peneliti per kelompok 2 orang, sehingga jumlah dosen yang meneliti merupakan penggabungan penelitian individu dan kelompok sebanyak 43 orang atau 43,87% dari 98 orang dosen.

Pada tahun 2016 terdapat 40 orang dosen yang melakukan penelitian atau 40,81% dari 98 orang dosen yang kesemuanya dalam bentuk penelitian individu. Sedangkan yang melakukan penelitian tahun 2017 yang sebanyak 29 orang atau 29,59 % dari 98 orang dengan rincian 5 orang peneliti muda. 19 orang peneliti madia dan 5 orang peneliti unggulan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

Berdasarkan data penelitian diatas terlihat kecendrungan bahwa dari tahun ke tahun terjadi penurunan minat meneliti dosen IAIN Curup.

2) Publikasi pada jurnal.

Dosen yang menulis jurnal dan tidak terakreditasi dengan prediksi untuk 4 jurnal di IAIN hanya ada 27 orang pernulis artikel. Apabila dipresentasikan, maka dosen IAIN Curup menulis jurnal per tahun hanya 37,32 % dari keseluruhan dosen. Sementara itu penulis per edisi hanya 27 orang atau 19,01%. Sedangkan yang menulis di jurnal terakreditasi hanya 2 orang per tiga tahun. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen masih tergolong rendah dan perlu untuk ditingkatkan.

3) Menjadi pembicara dalam kegiatan ilmiah

Dari 98 orang dosen IAIN Curup, yang menjadi pembicara dalam kegiatan ilmiah seperti seminar nasional dan internasional sebanyak 9 orang per tahun atau 9,18% dan itupun hanya merupakan kegiatan seminar yang diseleggarakan oleh institusi sendiri, Sementara untuk memberikan orasi ilmiah di perguruan tinggi sendiri dan luar perguruan tinggi sendiri sebanyak 3 orang per tahun atau 3,96%.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

c. Kinerja pengabdian masyarakat.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LP2M) IAIN curup diperoleh data bahwa kegiatan pengabdian masyarakat untuk tiga tahun terakhir hanya dilakukan sebanyak 3 kegiatan per tahun yang dilaksanakan oleh 13 orang dosen baik dalam bentuk individu maupun kelompok. Hal ini

berarti kegiatan pengabdian masyarakat hanya dilakukan sebanyak 13,26 % dari dosen yang ada.

Berdasarkan uraian di atas tergambar bahwa secara umum kinerja dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat relatif masih rendah, artinya sangat diperlukan berbagai upaya dan usaha dalam meningkatkan kinerja dosen sehingga mutu dosen sekaligus mutu lembaga dapat diperbaiki dan ditingkatkan.

Bertolak dari permasalahan di atas diperlukan banyak hal dan banyak faktor yang perlu diperbaiki, ditingkatkan dan disempurnakan baik dalam pola kepemimpinan, budaya organisasi, iklim kerja, kompetensi dosen, motivasi kerja dan sebagainya. Jika kondisi ini dibiarkan akan mempengaruhi peningkatan mutu pembelajaran dan pendidikan di IAIN Curup itu sendiri. Untuk mengetahui variable-variabel apa yang memberikan pengaruh terhadap kineja dosen di IAIN Curup serta sejauh mana kontribusinya terhadap kinerja dosen, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang dikonsentarsikan pada studi "***pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, kompetensi profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di IAIN Curup***".

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
IMAM BONJOL
PADANG

B. Identifikasi Masalah

Keberhasilan proses pendidikan ditentukan oleh banyak faktor, diantara adalah sumber daya manusia, yang merupakan faktor dominan dan menentukan keberhasilan proses pendidikan. Dosen sebagai pendidik di perguruan tinggi memiliki posisi dan peran penting serta menentukan dalam pencapaian tujuan baik dalam bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat, Terlaksananya ketiga Tri Dharma Perguruan tinggi inilah yang dipandang sebagai kinerja dosen. Untuk pencapaian tujuan tersebut banyak faktor yang mempengaruhi

kinerja dosen dalam melakukan kegiatan pendidikan dan pembelajaran, penelitian serta kegiatan pengabdian kepada masyarakat, yang meliputi:

1. Lingkungan eksternal, yakni lingkungan disekitar dan diluar organisasi baik lingkungan masyarakat, pemerintah dan kebijakan-kebijakan yang mempengaruhi organisasi tersebut. Dimana semuanya ini menimbulkan dampak terhadap kebijakan internal serta semua sistem yang berjalan dalam organisasi dimaksud.
2. Misi dan strategi, yaitu kejelasan visi dan misi yang dirumuskan suatu lembaga pendidikan tinggi, permahaman dan persepsi dosen terhadap visi dan misi yang dirumuskan.
3. Kepemimpinan, merupakan kemampuan dari seorang pemimpin organisasi untuk memberikan arahan, bimbingan dan bantuan terhadap semua fungsi manajemen organisasi secara keseluruhan, dengan pola kepemimpinan, seseorang dapat menjadi panutan atau sebaliknya dimusuhi oleh orang-orang yang ada dalam organisasi. Kesemuanya itu tergantung pada kemampuan memilih dan menerapkan gaya kepemimpinannya.
4. Budaya organisasi, adanya aturan, nilai, kebiasaan dan prinsip-prinsip yang telah mengintegrasi dan menginternalisasi dalam diri setiap individu dalam menjalan aktivitas dalam suatu organisasi. Sehingga dengan nilai dan prinsip yang dianut tersebut menjadi karakter dan kekahasan yang dimiliki organisasi dalam menjalankan aktifitas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang di emban.
5. Struktur, merupakan fungsi serta orang-orang yang ditempatkan pada area dan tanggung jawab tertentu dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan dan jalur komunikasi,
6. Sistem, yakni kebijakan dan prosedur organisasi, termasuk di dalamnya sistem penghargaan, penilaian kinerja dan perencanaan sumber daya manusia.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

7. Praktek Manajemen, merupakan kemampuan manejer dalam menggunakan sumber daya manusia dan material dalam menjalankan organisasi.
8. Iklim unit kerja, merupakan kesan kolektif, harapan dan perasaan staf termasuk hubungan dengan rekan kerja di dalam dan luar unit kerjanya.
9. Tugas dan keterampilan individu yang dalam penelitian ini disebut dengan Kompetensi Profesional, merupakan pengetahuan, keterampilan atau kemampuan yang harus dimiliki dan dibutuhkan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesiannya.
10. Nilai dan kebutuhan individu, yakni nilai yang dianut oleh staf dalam melaksanakan pekerjaannya termasuk faktor psikologis dalam meningkatkan kepuasan kerja.
11. Motivasi, merupakan merupakan dorongan atau kemauan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah tersebut di atas ternyata masalah kinerja dosen merupakan masalah yang dipengaruhi oleh banyak faktor, yang rumit dan kompleks. Karena keterbatasan waktu, tenaga dan kendala lainya, maka penelitian ini dibatasi pada empat faktor, sekaligus merupakan variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja dosen, yaitu: **budaya organisasi, kepemimpinan, kompetensi profresional dan motivasi kerja**.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, dapat dirumuskan masalah penelitiannya, sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen di IAIN Curup?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen di IAIN Curup?

3. Apakah kompetensi profesional berpengaruh langsung terhadap kinerja dosendi IAIN Curup?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen di IAIN Curup?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja di IAIN Curup?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja di IAIN Curup?
7. Apakah kompetensi profesional berpengaruh langsung terhadap motivasi keja di IAIN Curup?
8. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja dosen di IAIN Curup?
9. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja dosen di IAIN Curup?
10. Apakah kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja dosen di IAIN Curup?

E. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan ada tidaknya pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel berikut ini:

1. Budaya organisasi terhadap kinerja dosen di IAIN Curup
2. Kepemimpinan terhadap kinerja dosen di IAIN Curup
3. Kompetensi profesional terhadap kinerja dosen di IAIN Curup.
4. Motivasi kerja terhadap kinerjadosen di IAIN Curup
5. Budaya organisasi terhadap motivasi kerja dosen di IAIN Curup
6. Kepemimpinan terhadap motivasi kerja dosen di IAIN Curup
7. Kompetensi profesional terhadap motivasi kerja dosen di IAIN Curup
8. Budaya organisasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja di IAIN Curup

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

9. Kepemimpinan terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja di IAIN Curup
10. Kompetensi profesional terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja di IAIN Curup.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kahasanah ilmu pengetahuan dan sebagai bahan pertimbangan dalam merencanakan dan menetapkan kebijakan untuk meningkatkan kinerja dosen di perguruan tinggi agar dapat memberikan pelayanan yang bermutu.

2. Secara Praktis
   a. Sebagai bahan masukan dan kajian bagi dosen untuk memperbaiki dan meningkatkan budaya organisasi, kompetensi profesional serta motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja dosen di IAIN Curup.
   b. Bagi pemerintah sebagai bahan masukan dalam menentukan kebijakan perbaikan mutu pendidikan, pola kepemimpinan dan pembelajaran di IAIN Curup khususnya dan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam pada umumnya.
   c. Bagi peneliti, untuk dapat melakukan penelitian tentang kinerja dengan melibatkan variabel-variabel lain dan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang relevan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
IMAM BONJOL
PADANG