



## **Peningkatan Kemampuan Dosen Bidang Penelitian Pada Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Iain Syekh Nurjati Cirebon**

### **Improving the Ability of Lecturers in the Field of Research at the Faculty of Education and Teaching Iain Syekh Nurjati Cirebon**

Aris<sup>1</sup>, Mahdi<sup>2</sup>, Mohammad Irfan Rosviana<sup>3</sup>

[arissuherman@gmail.com](mailto:arissuherman@gmail.com)

IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Jl. Perjuangan By Pass Sunyaragi, Kota Cirebon, Jawa Barat, Indonesia.

#### **Abstrak**

Kebijakan pembinaan peningkatan kinerja dosen di Fakultas Tarbiyah dengan memberikan kesempatan belajar untuk dosen kejenjang S3 dan juga dengan mengikuti seminar/*workshop*/lokakarya tentang Peningkatan kemampuan akademik, peningkatan kemampuan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, peningkatan minat membaca dan menulis, Peningkatan kemampuan etos kerja dan tatakrma kampus; Pelatihan/kursus tentang peningkatan mutu kinerja dosen dan pelibatan dosen dalam penetapan standar mutu lembaga dan program peningkatan kinerja.

Berdasarkan data awal salah satu faktor penyebab rendahnya minat dosen untuk melakukan penelitian adalah karena kurangnya informasi dan pemahaman tentang masalah-masalah yang berkaitan dengan teknis penelitian dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat masih belum maksimal dilakukan, hal ini dapat dilihat dari temuan bahwa beberapa dosen saja yang melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kualitatif. penggunaan pendekatan kualitatif dipandang sebagai metode yang paling tepat sebab memiliki karakteristik yang sesuai dengan karakteristik penelitian yang akan dilakukan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, yakni : a. Faktor penunjang ; yaitu meliputi : 1) adanya dukungan dari pihak pimpinan baik lembaga maupun pimpinan Fakultas serta kekompakan dan kebersamaan antara dosen ; 2) adanya kebijakan dan tujuan lembaga untuk mengembangkan kualitas dosen ; 3) besarnya minat dosen untuk mengembangkan dan meningkatkan wawasan pengetahuan dan keterampilan dosen. b. Faktor penghambat meliputi : 1) terbatasnya anggaran dukungan dana yang dapat diberikan oleh lembaga IAIN Syekh Nurjati Cirebon untuk membiayai seluruh kebutuhan pendidikan lanjutan bagi dosen ; 2) lembaga belum mampu menyediakan dan memberikan bantuan peralatan teknis secara maksimal seperti laboratorium dan lain-lainnya ; 3) berkembangnya perguruan tinggi yang sejenis diberbagai tempat, dan 4) kurangnya koordinasi dengan institusi terkait, sehingga tidak terjadi komunikasi dan kerjasama yang baik.

*Kata Kunci: Kemampuan Dosen, Penelitian, FITK*

## A. Pendahuluan

Peranan Perguruan Tinggi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tidak saja berasal dari kontribusi lulusannya yang bermutu, melainkan juga dari hasil penelitiannya yang relevan terhadap pengembangan keilmuan dan kebutuhan pembangunan di masyarakat. Perguruan tinggi memiliki tradisi untuk menjadikan mutu sebagai suatu hal sangat penting dikedepankan. Namun dewasa ini ada kecenderungan bahwa perguruan tinggi sedikit agak menjauh dari hal itu sejalan dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat akan eksistensi dan akuntabilitas perguruan tinggi itu. Salah satu prasyarat untuk keberhasilan fungsi dan manajemen Perguruan Tinggi terletak pada adanya hubungan yang baik antara Lembaga perguruan tinggi dan masyarakat. Hubungan itu harus didasarkan pada prinsip-prinsip kebebasan akademik dan kebutuhan masyarakat. Artinya kebebasan akademik yang sangat esensial bagi terpeliharanya institusi perguruan tinggi sebagai suatu komunitas yang memiliki kebebasan untuk mencari dan menampilkan fungsi-fungsi kreatif dan kritis dalam masyarakat. Sementara Perguruan Tinggi dapat dan mesti memainkan peran aturan-aturan yang dibuatnya, mutu dan kemandirian Perguruan Tinggi itu sendiri semestinya lebih dikedepankan (Dedi Supriadi: 2012).

Akuntabilitas harus Nampak pada lulusan Perguruan Tinggi, dan bertanggung jawab kepada masyarakat untuk menilai dan menentukan sistem dan institusi Perguruan Tinggi dalam merespon

perubahan-perubahan mendasar yang mungkin terjadi di waktu-waktu yang akan datang. Untuk itu ada empat faktor yang harus mendapat perhatian mendasar bagi perguruan tinggi. (1) Apa yang diharapkan dan diperlukan dari Perguruan Tinggi bagi kebutuhan masyarakat, (2) Faktor-faktor apa yang akan mempengaruhi keperluan dan harapan masyarakat terhadap Perguruan Tinggi di waktu yang akan datang, (3) Sejauh mana kinerja Perguruan Tinggi dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat dan (4) adakah kesenjangan dan solusinya antara kinerja Perguruan Tinggi dengan kebutuhan masyarakat ( Dedi Supriadi : 2012).

Isu tentang relevansi sangat berkaitan dengan lulusan Perguruan Tinggi, seperti Pendidikan profesional, Pendidikan umum, Pendidikan guru dan kewirausahaan. Kebutuhan akan relevansi telah mendapat perhatian dan semakin penting sejalan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat terhadap tersedianya lulusan yang mampu mempelajari keterampilan-keterampilan yang tidak hanya menjadi pencari pekerja melainkan mampu menciptakan pekerjaan di masyarakat yang terus berubah. Menjadi fenomena bahwa pemerintah tidak akan terus menerus mengalokasikan dana bagi perguruan tinggi, tanpa Perguruan Tinggi tersebut menunjukkan akuntabilitasnya. Dengan statusnya Perguruan Tinggi harus didorong untuk lebih inovatif dalam mengembangkan pendekatan-pendekatan baru dalam manajemen dan praktek pembelajaran. Pimpinan Perguruan Tinggi tentunya harus

mampu mengelola dana-dana yang diperolehnya dan menggunakannya sesuai dengan kebutuhan pengembangan Perguruan Tinggi itu sendiri. Hal ini akan lebih mendorong kepada Perguruan Tinggi itu untuk mencari solusi terhadap masalah-masalah pendanaan yang dihadapinya dengan cara menggunakan dengan baik aset-aset yang dimilikinya.

Kondisi Perguruan Tinggi tentunya banyak bergantung pada stafnya, baik staf pengajar dalam hal ini dosen, peneliti maupun administratif. Dan perlu diketahui bahwa kontribusi staf pengajar dalam hal ini dosen merupakan faktor penting bagi pengembangan Perguruan Tinggi. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmun dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui Pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen).

Perguruan Tinggi, dosen merupakan salah satu kebutuhan utama. Dosen ibarat mesin penggerak bagi segala hal yang terkait dengan aktivitas ilmiah dan akademis. Tanpa dosen, tidak mungkin sebuah Lembaga Pendidikan disebut Perguruan Tinggi atau Universitas, hal yang lebih dicari terlebih dahulu adalah dosen. Setelah para dosenya ditentukan, baru universitas didirikan dan bukan sebaliknya. Demikian pentingnya dosen ini hingga tidak sedikit perguruan tinggi menjadi terkenal karena kemasyhuran para dosen yang

bekerja di dalamnya. Beberapa Universitas di Eropa dan Amerika menjadi terkenal di dunia karena memiliki dosen dan guru besar yang mumpuni.

Posisi Perguruan Tinggi, dosen sangat menentukan mutu Pendidikan dan lulusan yang dihasilkan perguruan tinggi tersebut, di samping secara umum kualitas perguruan tinggi itu sendiri. Jika para dosenya bermutu tinggi, maka kualitas perguruan tinggi juga akan tinggi, demikian pula sebaliknya. Sebaik apapun program Pendidikan yang dicanangkan bila tidak didukung oleh para dosen bermutu tinggi, maka akan berakhir pada hasil yang tidak memuaskan. Oleh karena itu untuk menjalankan program Pendidikan yang baik diperlukan para dosen yang bermutu. Dengan memiliki dosen-dosen yang bermutu tinggi, perguruan tinggi dapat merumuskan program serta kurikulum modern untuk menjamin lahirnya lulusan-lulusan yang berprestasi dan berkualitas. Atas dasar itulah, pengembangan profesionalisme dosen menjadi upaya yang penting dalam rangka peningkatan kualitas perguruan tinggi.

Dosen adalah salah satu komponen esensial dalam suatu sistem Pendidikan di Perguruan Tinggi. Peran tugas dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan Pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia bangsa Indonesia, meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta mewujudkan masyarakat

bangsa Indonesia yang maju, adil dan makmur serta beradab. Untuk melaksanakan fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, maka diperlukan dosen yang profesional. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui Pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (UUD No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen).

Kualifikasi akademik dosen dan berbagai aspek unjuk kerja, merupakan salah satu elemen penentu kewenangan dosen mengajar di suatu jenjang Pendidikan. Di samping itu, penguasaan kompetensi dosen juga merupakan persyaratan penentu kewenangan mengajar. Kompetensi tenaga pendidik, khususnya dosen diartikan sebagai perangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kompetensi dosen menentukan kualitas pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi sebagaimana yang ditunjukkan dalam kegiatan profesional dosen. Dosen yang kompeten untuk melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dosen yang

memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam praktek Pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut : (1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme, (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu Pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia, (3) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang Pendidikan sesuai dengan bidang tugas, (4) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, (5) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas profesionalnya, (6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, (7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesionalnya secara berkelanjutan, (8) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugasnya dan (9) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas profesi guru. Pemberdayaan profesi guru dan dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa dan kode etik profesi (UUD No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen).

Salah satu Perguruan Tinggi negeri adalah IAIN Syekh Nurjati Cirebon Bersama-sama dengan perguruan tinggi lainnya memikul

tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia Indonesia. IAIN Syekh Nurjati Cirebon bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkepribadian dan berakhlak mulia serta keilmuan dan keterampilan profesional. Pembangunan Indonesia menempatkan IAIN Syekh Nurjati Cirebon pada posisi penting dan strategis. Tujuan tersebut selaras dengan tujuan pembangunan nasional, yaitu untuk menciptakan manusia Indonesia seutuhnya yang memiliki keimanan dan ketakwaan serta menguasai ilmu pengetahuan.

Di tengah paradigma baru Perguruan Tinggi, persoalan yang dihadapi IAIN Syekh Nurjati Cirebon semakin bertambah kompleks. Arah kebijakan Pendidikan tinggi kini harus didukung oleh pengetahuan dan teknologi, khususnya teknologi dan informasi. Titik berat program pembangunan Pendidikan tinggi di Indonesia meliputi : (1) penataan sistem Pendidikan, (2) peningkatan kualitas dan relevansi Pendidikan tinggi dengan dunia kerja dan (3) peningkatan pemerataan kesempatan memperoleh Pendidikan tinggi (Oom Komaruddin : 2008). Selanjutnya agar lulusan IAIN Syekh Nurjati Cirebon mampu bersaing dengan pasar tenaga kerja, seluruh civitas akademika dituntut untuk secara terbuka menyadari sejauh mana konsekuensi dan implikasi yang akan dialami oleh IAIN Syekh Nurjati Cirebon sebagai perguruan tinggi agama jika tidak merespon isu-isu strategis dalam alam era globalisasi dan era perkembangan

teknologi. Sejalan dengan arah kebijakan dan strategis pembangunan bidang Pendidikan yang menitik beratkan pada pemerataan kesempatan, relevansi, kualitas, efisiensi dan paradigma Pendidikan masa depan, IAIN Syekh Nurjati Cirebon bertekad untuk memainkan peran strategisnya di masa datang sebagai Lembaga Pendidikan tinggi agama Islam dan bercita-cita untuk ikut mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi namun tetap berada di dalam dan tidak tercabut dari nilai-nilai agama.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kualitatif. Pendekatan ini dilakukan untuk menemukan dan menggambarkan secara induktif berbagai kecenderungan dalam manajemen perguruan tinggi untuk mendukung proses belajar mengajar. Mengingat hal tersebut maka penggunaan pendekatan kualitatif dipandang sebagai metode yang paling tepat sebab memiliki karakteristik yang sesuai dengan karakteristik penelitian yang akan dilakukan.

Lokasi penelitian adalah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Syekh Nurjati Cirebon, sebagai dasar pertimbangannya bahwa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan adalah Lembaga Pendidikan Islam di mana peneliti salah satu tenaga pengajar pada Fakultas tersebut. Sumber data penelitian ini terdiri atas dua bagian; a. Sumber data primer (utama) yaitu berupa : (1) situasi proses berjalannya penelitian dosen, (2)

para pimpinan Fakultas dan LP2M sebagai pembina prose pelaksanaan penelitian dosen baik di tingkat jurusan maupun prodi, (3) para dosen sebagai peneliti baik di tingkat jurusan atau di tingkat prodi. b sumber data sekunder atau penunjang yaitu segala sesuatu yang dianggap menunjang data-data primer, antara lain : (1) dokumen-dokumen resmi secara tertulis tentang Fakultas Ilmu Tarbiyah, (2) peraturan-peraturan dan pedoman-pedoman akademik Fakultas yang diketahui oleh para dosen dan mahasiswa. Penentuan jumlah responden penelitian diambil secara purposive sampling, meskipun demikian jumlah responden dapat bertambah selama proses penelitian berjalan (*snow ball sampling*). Penentuan individu-individu sebagai responden didasarkan kepada bobot informasi yang dibutuhkan sebab dinilai mengandung makna tinggi sebagai sumber informasi.

## **Hasil Dan Pembahasan**

### **1. Hasil Penelitian**

Kompetensi dosen digambarkan sebagai karakteristik dasar seorang dosen yang menggunakan bagian kepribadiannya yang paling dalam dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan, dan akhirnya berpengaruh pada kemampuan untuk menghasilkan prestasi kerjanya. Dari batasan tersebut kompetensi adalah suatu penampilan spesifik yang rasional sebagai harmoni dan pemilihan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan oleh tugas pekerjaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh keberhasilan. Kompetensi

keterampilan dan pengetahuan seorang dosen cenderung dapat dilihat, karena berada dipermukaan. Kompetensi keterampilan dikembangkan melalui pengalaman atau pelatihan, sedangkan kompetensi pengetahuan dikembangkan melalui pendidikan formal maupun pertumbuhan jabatan yang ditampakkan pada kemampuan melaksanakan tugas sesuai keahlian dan kewenangan profesionalnya.

Kompetensi konsep diri, watak, dan motif bersifat lebih tersembunyi, lebih dalam, dan berperan sebagai sumber dan kepribadian yang sudah barang tentu lebih sulit untuk dikembangkan. Kompetensi konsep diri sangat dipengaruhi oleh kepercayaan seseorang baik berkaitan dengan keimanan maupun kepercayaan lainnya. Kompetensi konsep diri yang dikembangkan melalui suatu sistem yang dapat memberikan kepercayaan, akan berpengaruh positif terhadap watak atau mental dan menunjukkan nilai-nilai yang dapat mendorong peningkatan tanggung jawab serta kejujuran.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konsep kompetensi menunjukkan karakter sikap, perilaku, kemauan, dan kemampuan melaksanakan tugas profesional dilandasi oleh ilmu pengetahuan dan berimplikasi pada keterampilan. Sedangkan kompetensi konsep diri yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi situasi atau kondisi di tempat kerja, terbentuk dari kombinasi watak, konsep diri, dan motif sebagai bagian integral dari pengetahuan dan keterampilan seseorang sesuai dengan wewenang profesionalnya.

Penilaian kinerja dilakukan dengan sistem formal dan terstruktur yaitu mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil untuk mengetahui produktivitas dan kemampuan bekerjasama satu dengan lainnya sehingga organisasi memperoleh manfaat. Penilaian kinerja dikelompokkan menjadi: a. evaluasi yang menekankan perbandingan antarindividu; b. pengembangan yang menekankan perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu; c. pemeliharaan sistem; dan d. dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia. Penilaian kinerja dalam pencapaian tujuan tergantung pada seberapa jauh organisasi berhasil menyejajarkan dan mengintegrasikan penilaian kinerja dengan sasaran-sasaran strategik.

Dosen sebagai pemimpin yang efektif, perlu memperhatikan dan mengetahui: a. kekuatan lembaga pesaing dilihat dari segi popularitas, pasar, teknologi, produk, dan kemampuan berkompetisi; b. kemampuan dan keterkaitan yang kuat antara perusahaannya dengan bidang garapan yang sejenis secara umum; c. reputasi personal yang baik di bidang terkait; d. kemampuan dan keterampilan person yang kuat, seperti kemampuan analisis, memutuskan, berfikir, rasa simpati, dan sebagainya; e. nilai integritas yang tinggi dan menghargai pihak lain baik individu maupun kelompok; dan f. memiliki motivasi, rasa percaya diri, dan energi yang tinggi. Artinya, bakat dan hasrat intelektual sebagai modal penting sudah harus ada di dalam diri dosen.

Dengan demikian penilaian kinerja dosen pada suatu sistem formal dan terstruktur adalah mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil untuk mengetahui seberapa produktif, dan apakah dapat bekerjasama satu dengan lainnya atau lebih efektif sehingga perguruan tinggi memperoleh manfaat dan kinerja dosen tersebut. Kinerja dosen menggambarkan keluwesan gerak, ritual, dan urutan kerja secara sistematis yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah.

Pengembangan dosen lebih banyak dilakukan melalui organisasi atau institusi, dan belum banyak dikenal melalui inisiatif diri sendiri. Pengembangan diri sendiri merupakan suatu kegiatan untuk mengembangkan pengetahuan baru, keterampilan, atau perubahan tingkah laku yang mengakibatkan meningkatnya penampilan diri dan organisasi terutama yang terkait dengan tugas dan pekerjaan seseorang. Dari penjelasan tersebut dapat ditegaskan bahwa pengembangan diri oleh dosen di perguruan tinggi terfokus pada pentingnya pertumbuhan dan perkembangan intelektual yang dapat dilakukan melalui program pembelajaran atau kegiatan-kegiatan training. Setiap orang melalui motivasi dirinya sendiri dapat mengembangkan pengetahuan, kompetensi, keterampilan, dan tingkah laku yang sesuai dengan pekerjaannya.

Pengembangan diri lebih luas daripada training, karena ia mencakup

komunikasi, keterampilan interpersonal, dari bidang-bidang lain yang lebih luas daripada training. Setiap orang termasuk para manajer dan eksekutif maupun dosen sebagai tenaga pengajar di Perguruan Tinggi, dapat melakukan pengembangan diri, sementara training biasanya lebih diprioritaskan bagi pegawai baru atau belum memiliki kompetensi bidang tugas yang memadai.

Pembinaan berkembang pesat karena dengan ini dapat dikembangkan profesionalisme para praktisi sehingga penciptaan standar profesional untuk pengembangan sumber daya manusia dapat dirumuskan. Kini para praktisi telah mengadakan berbagai macam evaluasi dan akhirnya merumuskan bahwa pengembangan diri hendaknya didasarkan pada kebutuhan pribadi sekaligus kebutuhan organisasi. Bagaimanapun, pembinaan diri sangat bermanfaat bagi peningkatan performansi organisasi dan personel itu sendiri. Oleh karena itu, munculnya kesadaran bagi para pegawai untuk melakukan pengembangan diri sendiri sangat dipengaruhi oleh peran atasan, bahkan dalam beberapa organisasi menjadi tanggung jawab bagian sumber daya manusia.

Kompetensi pedagogis atau kemampuan dosen mengelola pembelajaran merupakan tulang punggung keberhasilan proses pendidikan di perguruan tinggi. Kompetensi pedagogis ini terkait dengan cara mengajar yang baik dan tepat, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan lancar dan efektif. Seorang dosen, selain harus memiliki kepakaran di bidang keilmuannya, juga harus menguasai

teori-teori dan teknik pengajaran serta aplikasinya dalam proses pembelajaran di perguruan tinggi. Sebab itu, peningkatan kemampuan di bidang ini merupakan hal utama dalam pengembangan profesionalisme dosen.

Sebab itu, para dosen perlu diberikan pelatihan penggunaan berbagai macam teknologi informasi yang tersedia saat ini, mulai dari komputer, televisi, telepon, *video conference*, hingga dunia internet. Pengembangan kemampuan memanfaatkan teknologi informasi ini dibutuhkan dalam perencanaan pendidikan, terutama yang terkait dengan analisis, desain, implementasi, manajemen, hingga evaluasi instruksional pendidikan.

Untuk pengembangan kemampuan teknologi informasi ini dibutuhkan beberapa hal seperti ketersediaan fasilitas teknologi berikut perlengkapannya, baik berupa komputer, video, proyektor, perlengkapan internet, dan sebagainya. Ketersediaan isi serta bahan-bahan terkait metode penggunaan teknologi informasi tersebut untuk mendukung metode pengajaran dan pelaksanaan kurikulum pendidikan. Penyelenggaraan pelatihan bagi para dosen tentang cara penggunaan alat-alat teknologi informasi tersebut, sehingga pada saatnya mereka dapat mengajarkannya juga kepada para mahasiswa. Dengan demikian, proses pembelajaran akan berlangsung lebih efektif dan profesional.

Sistem manajemen perguruan tinggi berbeda dengan manajemen di lembaga-lembaga lainnya. Di lingkungan perguruan tinggi terdapat komunitas berbeda yang saling

terkait, yaitu mahasiswa, dosen, pegawai, dan para pekerja. Mereka semua diatur oleh pimpinan. Demikian pula model manajemen yang diterapkan di sebuah perguruan tinggi mengalami perubahan berdasarkan perkembangan perguruan tinggi tersebut. Manajemen di perguruan tinggi yang baru didirikan berbeda dengan manajemen di perguruan tinggi yang sudah maju.

Untuk menunjang kemampuan manajemen para dosen, perlu diberikan pelatihan intensif dan berkesinambungan mengenai manajemen/administrasi umum, administrasi/manajemen perguruan tinggi, perumusan strategi pendidikan, dasar-dasar perencanaan pendidikan, manajemen kurikulum, pengambilan keputusan, administrasi/manajemen kepegawaian, manajemen sumber daya manusia, manajemen konflik, penyusunan program berikut pelaksanaannya, hubungan masyarakat, dan sebagainya.

Untuk meningkatkan kemampuan tenaga dosen dalam merumuskan kurikulum, perlu diselenggarakan kegiatan berupa pertemuan, baik seminar, lokakarya, maupun lainnya, yang tujuannya memperbarui pengetahuan para dosen tentang perkembangan terbaru di bidang disiplin ilmu tertentu. Pengetahuan itu akan menjadi bekal mereka dalam merumuskan kurikulum yang baik. Pelatihan cara menyusun rencana materi pengajaran. Tugas ini terbilang sulit terutama bagi para dosen baru. Tetapi ia sangat penting karena dapat membantu dosen mengatur kisi-kisi pengajarannya, seperti tujuan, isi,

model, strategi, evaluasi dan referensi pengajaran. Pelatihan cara merancang rencana materi pengajaran berdasarkan tujuan dan target dari masing-masing materi pelajaran, serta unsur-unsur rencana pengajaran. Pertemuan, baik seminar, lokakarya, maupun lainnya, yang diadakan setelah pembaruan kurikulum dengan maksud menyatukan persepsi di antara para dosen tentang metode dan cara yang efektif untuk menjalankan kurikulum tersebut agar berhasil seperti yang diharapkan. Dengan pertemuan tersebut akan terjadi harmoni antara kurikulum baru dengan perkembangan pengetahuan para dosen.

Beberapa indikator yang umumnya dipakai untuk menilai produktivitas ilmiah seorang dosen adalah jumlah dan kualitas publikasi ilmiahnya, penghargaan dan pengakuan atas karya maupun integritas ilmiahnya, serta tingkat aktivitas ilmiahnya, seperti keanggotaannya di lembaga-lembaga ilmiah dan partisipasinya dalam seminar, lokakarya dan kegiatan ilmiah lainnya.

Di antara program yang perlu dilaksanakan untuk mengembangkan produktivitas ilmiah para dosen adalah pelatihan metodologi dan etika penelitian ilmiah dengan segala aspeknya terutama yang terkait dengan disiplin ilmu masing-masing kelompok dosen. Penyediaan sarana dan fasilitas yang dibutuhkan untuk penelitian, seperti komputer, laboratorium, perpustakaan yang lengkap, dan sebagainya. Pengaturan beban jam mengajar para dosen agar mereka mempunyai kesempatan untuk menulis buku, menghadiri seminar, atau melakukan semua

proses penelitian. Mendukung dana atau membantu menghubungkan dengan lembaga yang dapat membiayai proyek penelitian mereka.

Meski demikian, beberapa pakar pendidikan mengemukakan program-program yang perlu dilakukan para dosen dalam rangka melejitkan potensi dan kemampuan dirinya. Program-program ini mendorong para dosen untuk sesering mungkin berpartisipasi dalam seminar atau konferensi yang terkait disiplin keilmuannya, baik di tingkat nasional maupun internasional. Melakukan studi komparatif ke perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya di dalam dan luar negeri untuk mengetahui serta belajar dari pengalaman lembaga-lembaga pendidikan lain tersebut. Berusaha membentuk semacam asosiasi para pakar atau organisasi profesi di bidang keilmuannya untuk kemudian menggelar kegiatan-kegiatan ilmiah serta menerbitkan jurnal-jurnal ilmiah. Menyusun program-program pelatihan dan proyek-proyek penelitian berskala nasional dan internasional bekerjasama dengan lembaga-lembaga ilmiah di dalam atau di luar negeri. Memanfaatkan kerjasama yang sudah terjalin dengan lembaga-lembaga nasional maupun internasional dalam rangka internasionalisasi perguruan tinggi dan pengabdian terhadap kemanusiaan secara umum. Terkait dengan etika pribadi, seorang dosen dituntut untuk mencintai kebenaran dan selalu berusaha menemukan kebenaran-kebenaran baru, toleran terhadap perbedaan pendapat, adil, jujur serta bertanggung jawab.

Sesuai dengan Tridharma Perguruan Tinggi, dosen Fakultas

Tarbiyah mempunyai tiga tugas utama yang sangat terkait satu dengan yang lain. Tugas pertama berkaitan dengan pendidikan dan pengajaran, tugas kedua penelitian, dan tugas ketiga pengabdian kepada masyarakat. Tampaknya, bagi sebagian besar dosen, tugas pertama merupakan tugas utama, meskipun tugas lain juga tidak dilupakan. Dari ketiga tugas tersebut, yang menjadi fokus pada pembahasan ini adalah tugas pertama, yaitu pendidikan dan pengajaran. Secara umum, masalah utama yang dihadapi dosen adalah: a. Dosen yang belum siap menghadapi berbagai perubahan; b. Keterbatasan akses pada materi mutakhir dan c. Keterbatasan wawasan dan keterampilan pembelajaran.

Dosen Fakultas Tarbiyah mempunyai peran penting dalam terjadinya belajar, meskipun tanpa dosen, belajar juga akan terjadi. Peran penting tersebut berkaitan dengan tugas dosen sebagai fasilitator, yang menyiapkan kondisi yang kondusif untuk belajar. Peran ini akan dapat dilaksanakan dengan baik, jika dosen mampu: menguasai materi pembelajaran dengan baik, memahami karakteristik dan kebutuhan mahasiswa, mengelola pembelajaran yang mendidik, serta mengembangkan keperibadian dan keprofesionalannya. Secara rinci kemampuan ideal ini akan tercermin dalam keputusan situasional yang diambil dosen ketika merancang pembelajaran serta keputusan transaksional yang diambilnya ketika melaksanakan pembelajaran. Unjuk kerja dosen di kelas dan di luar kelas akan dapat menentukan apakah dosen memerankan diri sebagai fasilitator, atau semata sebagai pengajar, namun,

pengamatan umum menunjukkan bahwa harapan itu belum sepenuhnya terwujud.

Pendekatan/strategi pembelajaran yang berfokus pada mahasiswa, antara lain adalah pendekatan belajar aktif yang mengasumsikan belajar hanya terjadi jika individu yang belajar aktif terlibat secara optimal baik secara intelektual, emosional, maupun fisik. Pendekatan konstruktivistik, yang mengasumsikan bahwa pembelajaran harus diberi kebebasan dalam membangun makna berdasarkan pengalaman yang sudah dimiliki. Pendekatan kooperatif dan kolaboratif yang memberi kesempatan kepada pembelajar untuk bekerja sama dan berbagi tanggung jawab dengan teman-temannya. Pendekatan belajar melalui pengalaman, yang mengasumsikan bahwa belajar merupakan satu siklus, yang mulai dari pengalaman kongkret, observasi dan refleksi, abstraksi konseptual, dan eksperimentasi aktif dalam situasi lain.

Fakultas Tarbiyah mestinya melibatkan dosen dalam perancangan model pembelajaran yang berfokus pada mahasiswa. Dalam kaitan ini dapat dibentuk kelompok kecil dosen dari bidang studi yang sama. Menyebarkan model yang dikembangkan dosen, jika ternyata model tersebut cukup efektif. Memperkaya khasanah strategi pembelajaran yang berfokus pada mahasiswa, sekaligus yang menyajikan pengalaman belajar yang bervariasi sesuai dengan kompetensi yang ingin dibentuk. Dosen dilengkapi dengan berbagai model pembelajaran dan diminta menganalisis model tersebut,

mencobakannya, dan melaporkan hasil penerapannya. Secara periodik memberi kesempatan kepada dosen untuk mendesain/ mengembangkan model pembelajaran sendiri sesuai dengan bidang studi masing-masing. Secara kompetitif memperkenalkan berbagai pandangan baru dalam komponen pembelajaran, termasuk komponen penilaian, yang menuju kepada "life-long learning", melalui berbagai kegiatan. Mendorong dosen untuk melakukan penelitian pembelajaran, khususnya melalui Penelitian Tindakan Kelas. Dengan cara ini diharapkan berbagai inovasi dalam pembelajaran dari dosen, sehingga komitmen untuk menerapkannya akan lebih tinggi. Maka untuk itu di pandang perlu adanya upaya-upaya mengatasi dosen yang belum siap untuk menghadapi berbagai perubahan-perubahan. Upaya-upaya yang perlu dilakukan Fakultas Tarbiyah dalam pembinaan kinerja dosen dan perlu diperhatikan antara lain :

a. Kualitas Kinerja Pengajaran

Kebutuhan pendukung mata kuliah seperti laboratorium, bengkel, perpustakaan, kebun percobaan, dan sebagainya, merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kegiatan pelayanan perkuliahan. Instrumen tersebut menunjukkan kualitas, yaitu apakah pengajaran telah memenuhi standar yang dipersyaratkan atau tidak. Mata kuliah merupakan ujung tombak dan produk Perguruan Tinggi. Agar kualitas pengajaran untuk setiap mata kuliah tetap konsisten, diperlukan tim yang solid yang difasilitasi oleh jurusan dan fakultas.

Pengajaran yang dilaksanakan oleh dosen telah diatur bobotnya

dalam bentuk satuan kredit semester, pengaturannya terdiri atas target pencapaian maupun waktu yang disediakan. Pelayanan pengajaran memerlukan penanganan secara profesional, karena ia menjadi ukuran tinggi rendahnya kualitas pendidikan, dan bernilai strategik bagi setiap mata kuliah.

b. Kualitas Kinerja Bimbingan Skripsi atau Tesis

Bimbingan skripsi merupakan jasa pelayanan yang harus menjadi perhatian serius bagi tiap dosen pembimbing. Bimbingan ini sangat diperlukan oleh para mahasiswa agar mereka memperoleh kesatuan keilmuan dari setiap mata kuliah yang dipelajari. Secara teoritik dan praktik, mereka juga diharapkan melakukan penelitian dalam rangka menulis skripsi.

c. Kualitas Kinerja Penasihat Akademik

Secara sistemik, kedudukan penasihat akademik sangat strategik dan positif. Namun secara realistik kontribusi penasihat akademik terhadap penyelesaian studi mahasiswa berlangsung secara birokratik, karena terjadi perjumpaan antara bawahan dan atasan. Akibatnya, pemanfaatan pelayanan penasihat akademik oleh mahasiswa lebih didorong oleh alasan sekadar memenuhi persyaratan pengajuan rencana studi setiap semester. Pola kerja yang demikian itu perlu direformasi sehingga kehadiran penasihat akademik benar-benar menjadi bagian peningkatan kualitas produk pendidikan.

d. Kualitas Kinerja Layanan Administrasi

Satuan pelaksana administratif Perguruan Tinggi

menyelenggarakan pelayanan teknis dan administratif yang meliputi administrasi akademik, administrasi keuangan, administrasi umum, administrasi kemahasiswaan, administrasi perencanaan, dan sistem informasi. Pelayanan administrasi memiliki peran penting untuk mendukung kelancaran kegiatan Perguruan Tinggi. Menurut aturan yang berlaku, pimpinan satuan pelaksana administratif diangkat oleh dan bertanggungjawab langsung kepada pimpinan Perguruan Tinggi.

e. Kualitas Kinerja Penelitian

Darma penelitian di Perguruan Tinggi dilaksanakan oleh para dosen sebagai pengembangan ilmu dan operasionalisasi otonomi keilmuan. Penelitian dilakukan sesuai dengan bidang ilmu yang diasuh oleh masing-masing dosen. Hasil-hasil penelitian dosen selanjutnya dipublikasikan melalui seminar, lokakarya, penerbitan, dan lainnya. Sedangkan penelitian oleh mahasiswa, dilaksanakan pada akhir perkuliahan yang dilaporkan dalam bentuk skripsi. Para mahasiswa tersebut akan mempertahankan skripsinya sebagai bagian akhir dari perkuliahannya.

f. Kualitas Kinerja Pengabdian pada Masyarakat

Setelah penelitian, darma selanjutnya adalah pengabdian kepada masyarakat. Hal ini dilakukan oleh dosen maupun mahasiswa sebagai wujud aplikasi hasil-hasil penelitian dan upaya inovatif yang bermanfaat bagi masyarakat luas. Pengabdian masyarakat ini sedapat mungkin dilakukan sesuai dengan disiplin ilmu para dosen dan mahasiswa. Fungsi pengabdian pada masyarakat, dititikberatkan pada

upaya Perguruan Tinggi dalam memotivasi, berpartisipasi, dan menunjang pembangunan masyarakat melalui pemanfaatan secara nyata ilmu dan teknologi atau filsafat oleh sivitas akademika.

g. Kerjasama Perguruan Tinggi

Kerjasama dimulai dengan menentukan sasaran, melakukan pembagian tanggung jawab, menentukan bidang tugas masing-masing beserta targetnya, menentukan di mana tugas dilaksanakan, dan menentukan unit atau kelompok sesuai bidang pekerjaan. Semuanya didistribusikan pada tim kerja yang telah diatur sedemikian rupa, dan setiap tim kerja melaksanakan kegiatan secara kompetitif untuk menghasilkan produk yang berkualitas.

h. Tim Kerja Tingkat Fakultas

Kedudukan fakultas yang mengasuh berbagai disiplin ilmu perlu memberikan kontribusi yang berarti dalam skala regional dan nasional berkaitan dengan disiplin ilmu masing-masing fakultas. Untuk keperluan kualitas kinerja dan kualitas lulusan, diperlukan sebuah tim yang tangguh difasilitasi oleh fakultas sehingga setiap tahun dapat menghasilkan inovasi baru yang berguna bagi masyarakat luas maupun mahasiswa yang menuntut ilmu di Perguruan Tinggi tersebut.

i. Tim Kerja Tingkat Jurusan

Spesifikasi setiap jurusan mempunyai arti tersendiri bagi mahasiswa dan masyarakat luas. Kompetisi yang ketat antar-jurusan mengharuskan jurusan itu melakukan introspeksi dan membenahi diri setiap saat, serta tetap menjaga kualitas yang dipersyaratkan. Karena itu, pada setiap jurusan diperlukan tim yang

solid dan mampu mengantisipasi semua kendala sehingga kualitas tetap terjaga.

j. Tim Kerja Tingkat Program Studi

Program studi sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari jurusan perlu mendalami lebih khusus agar program studi tersebut menjadi program yang tetap berguna dan dibutuhkan. Perlu dicegah munculnya sinyalemen yang mengatakan adanya program yang jenuh karena tidak bermanfaat bagi masyarakat. Agar program tersebut tetap bermanfaat, diperlukan tim yang senantiasa mampu melakukan penyesuaian terhadap berbagai pembaharuan dan perubahan sehingga program studi tetap eksis dan berkualitas.

Dosen Fakultas Tarbiyah merupakan salah satu sumber daya yang belum termanfaatkan secara maksimal terutama dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Salah satu dharma yang tidak kalah pentingnya diantara dua dharma lainnya adalah dharma penelitian. Salah satu faktor penyebab rendahnya minat dan animo dosen Fakultas Tarbiyah untuk melakukan penelitian adalah karena kurangnya informasi dan pemahaman tentang masalah-masalah yang berkaitan dengan kependidikan, serta kurangnya kemampuan untuk melakukan analisis terhadap bidang studi yang diampu. Pelaksanaan penelitian dosen Fakultas Tarbiyah mestinya dilakukan dua kali dalam setahun. Dosen diwajibkan untuk mengikuti penelitian ini. Materi penelitian meliputi materi-materi tentang masalah ketarbiyahan, rumusan

masalah penelitian, kerangka penelitian, metode penelitian meliputi populasi sample, teknik analisis data, teknik proposal anggaran dan teknik penulisan laporan.

## 2. Pembahasan

Penemuan di lapangan ditemukan bermacam permasalahan antara lain jadwal yang terlewat, hasil akhir yang kurang tepat dll. Dipandang pada segi lain maka penerapan konsep kualitas akan banyak memperbaiki sistem penelitian keseluruhan. Bagi pihak Fakultas Tarbiyah seyogyanya melakukan hal-hal sebagai berikut : a. Mencari objek riset yang praktis, aplikabel dan benar dikuasai; b. Berusaha mendapatkan hasil penelitian yang bersaing baik di pasaran; c. Produk dengan spesifikasi sebaik-baiknya serta kerja efektif dan efisien.

Bagi Fakultas Tarbiyah yang telah melakukan kerja sama dengan masyarakat industri/pemerintahan maka keuntungan dana dapat di distribusikan untuk lebih meningkatkan kinerja kerjanya yang juga berdampak positif bagi kegiatan pendidikan maupun penelitian serta pelayanan masyarakat. Sebagai contoh adalah pembelian instrumentasi atau peralatan untuk kepentingan penelitian yang dapat digunakan pula oleh para mahasiswa dalam penyelesaian tugas akhirnya ataupun oleh bidang pelayanan masyarakat dalam penugasannya. Harus diusahakan oleh Fakultas Tarbiyah antara lain : a. Kerjasama pertama, teknis berhasil baik dan berkesan; b. Kesan kerjasama yang harmonis; c. Partner merasa memerlukan dan yakin akan dapat terpenuhi kebutuhannya.

Pada kegiatan bidang penelitian dalam rangka tri dharma perguruan tinggi Fakultas Tarbiyah, menginginkan hasil yang: a. Memenuhi spesifikasi kontrak dan jadwal; b. Melewati test-test penerimaan dengan baik; c. Di manfaatkan dan punya nilai lebih dari lainnya; d. Memberikan profit; e. Makin bernilai tinggi, canggih dan lebih banyak peneliti terlibat; f. Interaksi positif dengan bidang pendidikan; g. Kemampuan penelitian terus meningkat (staf, peralatan, manajemen dan publikasi ilmiah).

Upaya-upaya yang semestinya dilakukan oleh Fakultas Tarbiyah : a. Menyusun rencana sistem manajemen penelitian yang mengatur aktivitas kegiatan dalam rangka tri dharma; b. Antara pimpinan dan staf pelaksana penelitian telah mempunyai persepsi yang sama dalam bekerja; c. Pada tiap kasus (proyek penelitian) kejelasan spesifikasi dalam kontrak harus dipastikan dengan pihak pemberi dana; d. Penyelenggaraan seminar bagi penelitian-penelitian yang dilakukan berikut publikasi ilmiahnya ditingkatkan secara kualitatif maupun kuantitatif; e. Penyelenggaraan seminar dan workshop mengenai pelaksanaan pekerjaan penelitian dan manajemennya, terutama bagi para calon peneliti maupun staf lain yang terlibat didalamnya.

Ketua Jurusan mestinya perlu mendorong dan membantu para dosen dalam kegiatan peningkatan pengetahuan dosen dalam bidang ilmunya dan bidang ilmu yang terkait sebagai bekal dalam kegiatan penelitian. Peningkatan

pengalaman dalam kegiatan penelitian, misalnya melalui pelatihan, magang penelitian, mengikuti secara aktif kegiatan penelitian, melakukan kegiatan penelitian mandiri. Pencarian informasi dari berbagai sumber tentang kesempatan penelitian, tata cara pengajuan usul penelitian, bantuan dana dan fasilitas. Mengikuti publikasi mutakhir dalam bidang ilmunya untuk penyediaan jurnal ilmiah oleh jurusan. Menerbitkan hasil-hasil penelitian dalam jurnal ilmiah. Partisipasi aktif dalam kegiatan seminar tentang hasil-hasil penelitian dalam bidang ilmunya, pertemuan ilmiah dan lain-lain. Perintisan dan penjalinan kerjasama dengan berbagai pihak dalam kegiatan penelitian. Komunikasi dengan para peneliti dalam bidangnya, baik dalam lingkungan perguruan tinggi sendiri maupun dari luar termasuk dari luar negeri. Penghargaan untuk dosen yang berprestasi menonjol dalam kegiatan penelitian.

Strategi pembinaan dapat menghasilkan produk yang kompetitif dengan pesaing, *produceability*, dan fleksibel. Proses strategi manajemen yang baik menghasilkan produk manajemen yang kompetitif dengan pesaing dan selanjutnya strategi tersebut dapat dikembangkan khususnya yang berkaitan dengan idea, proses dan kualitas. Pertama, produk strategi pembinaan. Melalui produk dan layanannya, lembaga menciptakan nilai tambah bagi para pelanggan. Produk dan layanan harus dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan yang lebih baik daripada

yang diberikan oleh pesaing. Jenis produk dan cara memproses produk harus diperhatikan karena memiliki dampak terhadap pemrosesan. Demikian juga dalam hal efisiensi dan kualitas. Sektor ini harus memperhatikan persaingan, produktivitas, fleksibilitas, dan produk yang dapat mengunggul pesaing terutama kemampuan memuaskan pelanggan.

Kedua, strategi proses pembinaan. Produk dan layanan merupakan hasil pengembangan dan proses produksi yang saling mendukung. Kerangka struktur dan bentuk keahlian, menentukan lingkaran waktu, fleksibilitas, efisiensi anggaran, dan kualitas seperti didambakan para pelanggan. Dalam hal strategi proses pembinaan, yang harus diperhatikan adalah kualitas, efisiensi, fleksibilitas, dan antusiasme layanan yang sangat tinggi.

Ketiga, *pengembangan pembinaan*. Suatu lembaga harus selalu mengembangkan produk utama, proses, dan keterampilan karyawan. Misalnya, lembaga dapat mengembangkan produk utama dengan cara mencari dan memilih pasar serta segmen pelanggan baru, kemudian secara sengaja didesain produk khusus untuk mereka. Hal itu selain akan berpengaruh pada waktu pemrosesan yang diperlukan, juga mendorong dikembangkannya kemampuan karyawan dalam mempelajari dan memahami para pelanggan. Kemampuan yang dimaksud meliputi gagasan pokok produk, proses dan kompetisi.

## **Kesimpulan**

Kebijakan pembinaan peningkatan

kinerja dosen di Fakultas Tarbiyah yaitu : a) memberikan kesempatan belajar untuk dosen kejenjang S2 dan S3; b) seminar/*workshop*/lokakarya tentang Peningkatan kemampuan akademik, peningkatan kemampuan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, peningkatan minat membaca dan menulis, Peningkatan kemampuan etos kerja dan tatakrama kampus; c) Pelatihan/kursus tentang peningkatan mutu kinerja dosen dan d) pelibatan dosen dalam penetapan standar mutu lembaga dan program peningkatan kinerja. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, yakni : a. Faktor penunjang ; yaitu meliputi : 1) adanya dukungan dari pihak pimpinan baik lembaga maupun pimpinan Fakultas serta kekompakan dan kebersamaan antara dosen ; 2) adanya kebijakan dan tujuan lembaga untuk mengembangkan kualitas dosen ; 3) besarnya minat dosen untuk mengembangkan dan meningkatkan wawasan pengetahuan dan keterampilan dosen. b. Faktor penghambat meliputi : 1) terbatasnya anggaran dukungan dana yang dapat diberikan oleh lembaga IAIN Syekh Nurjati Cirebon untuk membiayai seluruh kebutuhan pendidikan lanjutan bagi dosen ; 2) lembaga belum mampu menyediakan dan memberikan bantuan peralatan teknis secara maksimal seperti laboratorium dan lain-lainnya ; 3) berkembangnya perguruan tinggi yang sejenis diberbagai tempat, dan 4) kurangnya koordinasi dengan institusi terkait, sehingga tidak terjadi komunikasi dan kerjasama yang baik.

#### Referensi

Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A.,

& Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.

<https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>

Adiawaty, S. (2020). Pandemi Covid-19 Dan Kinerja Dosen (Study Kasus Kinerja Dosen Pada Pt Xyz). *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 185–191.

Agus Purwanto, & Masduki Asbari. (2020). Model Pengaruh gaya Kepemimpinan Authentic, Authoritarian, Transformational, Transactional Berpengaruh Terhadap Kinerja: Studi Pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Di Jawa Tengah. *Edupsyscouns: Journal Of Education, Psychology And Counseling*, 2(1), 6724–6748.

Agustin, Zoromi, F., & Erlin. (2018). Model Aplikasi Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan M Etode Profile Matching. *Seminar Nasional Teknologi Informasi, Komunikasi Dan Industri (Sntiki-10), November*, 237–244.

Aldo, D., Putra, N., & Munir, Z. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Dengan Menggunakan Metode Multi Attribute Utility Theory ( Maut ) Dasril. *Jurnal Sistem Informasi Dan Manajemen*, 7(2).

Asri, Y. N. (2018). Hubungan Persepsi

- Mahasiswa Pada Kinerja Dosen Terhadap Tingkat Kelulusan Mahasiswa. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 129–136.  
<https://doi.org/10.33650/Al-Tanzim.V2i2.394>
- Bayu Putra, R., & Fitri, H. (2021). Literature Review: Model Pengukuran Kinerja Dosen Dan Organizational Citizenship Behavior Berdasarkan Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 485–512.  
<https://doi.org/10.31933/Jimt.V2i4.447>
- Chidir, G., Kumoro, D. F. C., Johan, M., Asbari, M., & Novitasari, D. (2021). Learning Dan Coaching: Analisis Antecedent Manajemen Kinerja Dosen. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), 293–315.
- Dan, P. S. (N.D.). *Survey Kinerja Dosen*.
- Herawati, J., & Rinofah, R. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(2), 148–155.  
<https://doi.org/10.31316/Akmenika.V16i2.395>
- Hilma, H., & Dita, A. (2013). Analisis Model Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dosen Universitas Negeri Medan. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 5(3), 205–213.  
<https://doi.org/10.17605/Osf.Io/U3tyc>
- Ikrar Putra Setiawan, Hasrullah Liang, A. S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru. *Jurnal Mirai Managemnt*, 6(1), 2597–4084.
- Irnowati, W. (2014). Pengembangan Model Quality Improvement Program (Qip) Untuk Meningkatkan Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Development. *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents*, 1, 11–17.
- Kusuma, A. H. P. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Makassar*. 3(008), 88–100.
- Lestari, A., Mariahma, S., & Sipayung, N. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Ketua Uppm Terhadap Kinerja Dosen Bidang Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*. 14–24.
- Mudjihartono, P., Teknik, M., Universitas, I., Yogyakarta, A., Scorecard, B., & Keputusan, S. P. (2010). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Dengan Metode Balanced Scorecard ( Studi Kasus : Universitas Respati Yogyakarta ). *Seminar Nasional Informatika 2010 (Semnasif)*, 2010(Semnasif), 82–90.

- Nento, S. (2018). Analisis Kompetensi Profesional Dan Kinerja Dosen. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 6(1). <https://doi.org/10.30984/Jii.V6i1.619>
- Novita, M., & Yulianti, P. (2020). Pengaruh Kompetensi Sosial Dan Kompetensi Profesional Terhadap Penilaian Kinerja Dosen Universitas Dharma Andalas Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(2), 241–254. <https://doi.org/10.47233/Jebd.V22i2.137>
- Nugraha Pratama, A. A. (2014). Pengaruh Spiritualitas, Intelektualitas, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen Stain Salatiga. *Inferensi*, 6(2), 415. <https://doi.org/10.18326/Infsl3.V8i2.415-436>
- Permana, I. A. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode Balance Scorecard (Studi Kasus Stt Sangkakala). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 89. <https://doi.org/10.26623/Jreb.V13i2.2437>
- Purnamasari, Y., Pudjiantoro, T. H., & Nursantika, D. (2017). Sistem Penilaian Kinerja Dosen Teladan Menggunakan Metode Simple Multy Attribute Rating Technique (Smart). *Jurnal Teknologi Elektro*, 8(1). <https://doi.org/10.22441/Jte.V8i1.1372>
- Putra Pane, D. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Di Kota Bekasi. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(9), 1. <https://doi.org/10.36418/Syntax-Literate.V4i9.705>
- Putranti, K. R., Liana, L., & Belakang, L. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Dosen Dimoderasi Budaya Organisasional. *Prosiding Sendi-U*, 2(2011), 978–979.
- Razak, Y., Darwyan, S., & Hsb Aziz Abd. (2016). Kepemimpinan, Kinerja Dosen Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi. *Tanzim Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, 1(2), Issn: 2548-3978.
- Sufianti, A., Indonesia, U. P., Permana, J., Universitas, D., & Indonesia, P. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. *Jurnal Administrasi Pendidikan Upi*, 1, 14–25.
- Sulastrri, T. (2016). Analisis Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Kewirausahaan "Optimal,"* 10(2), 167–184.
- Suryaman, S., & Hamdan, H. (2016). Pengukuran Kinerja Dosen Unsera Dengan Pendekatan Balanced Scorecard. *Cendekia: Journal*

- Of Education And Teaching*,  
10(2), 179.  
<https://doi.org/10.30957/Cendekia.V10i2.190>
- Tafonao, T. T., & Widjaja, F. I. (2021). Pembinaan Karir Dosen: Trik Dan Tips Menulis Karya Ilmiah Dalam Meningkatkan Kompetensi Dosen Di Sekolah Tinggi Teologi Nias. *Prosiding Penelitian Pendidikan Dan Pengabdian 2021*, 1109–1118.
- Tanti, L. (2015). Penilaian Kinerja Dosen Dalam Bidang Pengajaran Dengan Penerapan Metode Promethee. *Jurnal Sistem Informasi Dan Tek. Informasi*, 4(Oktober 2015), 146–154.  
<https://ejournal.diponegara.ac.id>
- Wahyudi, W., & Sunarsi, D. (2021). Manfaat Penerapan Manajemen Pengetahuan Bagi Kinerja Dosen Di Masa Pandemi Covid-19. *Jppi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(2), 285–291.  
<https://doi.org/10.29210/020211155>
- Zoromi, F. (2018). Aplikasi Penilaian Kinerja Dosen Bidang Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Inovtek Polbeng*, 3(2), 197–206.
- Zulkifli, Z. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 105–116.  
<https://doi.org/10.29103/E->