

Dr. Zulkarnain S., M.Ag.

BUDAYA KINERJA DOSEN




PUSTAKA PELAJAR


LAH BENGKULU PRESS

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian disertasi yang judul: *Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Manajerial dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen di Lingkungan IAIN Bengkulu.*

Penulisan disertasi tugas akhir yang harus peneliti lakukan dalam penyelesaian studi di Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Selama proses penyelesaian disertasi secara langsung maupun tidak langsung peneliti berkesempatan untuk menelaah buku-buku literatur yang terkait dengan penelitian, serta berdiskusi dan berkomunikasi dengan nara sumber yang sangat membantu peneliti dalam penyelesaian disertasi ini.

Peneliti menyadari bahwa disertasi dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan semua pihak. Oleh karena itu, sebagai wujud rasa bangga dan terima kasih, maka perkenankan peneliti menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada Prof. Dr. H. Djaali dan Prof. Dr. Rambat Nur Sasongko sebagai promotor dan co-promotor yang telah menyediakan waktu untuk peneliti berkonsultasi dan diskusi. Saran dan masukan beliau merupakan khazanah keilmuan yang membuat disertasi ini menjadi lebih berbobot dan memiliki nilai tambah.

Peneliti juga berterima kasih kepada Rektor Universitas Negeri Jakarta, Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta beserta jajarannya yang telah meningkatkan situasi kondusif pada Program Pascasarjana UNJ. Tak lupa peneliti berterima kasih kepada Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan, Prof. Dr. Mukhneri Mukhtar M.Pd, Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan, Dr. Neti Karnati, M.Pd beserta jajarannya dan staf pada Program Studi Manajemen Pendidikan. Demikian juga peneliti menyampaikan rasa terima kasih kepada seluruh dosen dan staf administrasi Pascasarjana UNJ, serta rekan-rekan mahasiswa yang telah menaruh simpati dan bantuan sehingga peneliti dapat menyelesaikan disertasi ini. Terima kasih dan bangga saya sampaikan pula kepada Rektor IAIN Bengkulu yang telah memberikan rekomendasi izin serta informasi yang diperlukan dalam penyelesaian disertasi ini.

Demikian pula, ucapan terima kasih saya sampaikan kepada orangtua, kakak dan adik-adik tercinta. Doa yang tulus, nasihat dan perhatian yang terus-menerus diberikan merupakan pendorong yang menjadi inspirasi dan motivasi dalam menjalani studi di Universitas Negeri Jakarta. Secara khusus ucapkan terima kasih peneliti sampaikan kepada istri tercinta Efiyantini dan anak-anak tersayang yang dengan setia dan sabar mendorong peneliti untuk menyelesaikan disertasi ini. Akhirnya, semoga disertasi ini bermanfaat untuk kepentingan pendidikan khususnya di Provinsi Bengkulu.

Bengkulu, 9 Mei 2016

Zulkarnain S

Budaya Kinerja Dosen vii

DAFTAR ISI

PENGANTAR • v

DAFTAR ISI • ix

ABSTRACT • 1

BAB I

PENDAHULUAN • 3

A. Latar Belakang Masalah • 3

B. Identifikasi Masalah • 19

C. Pembatasan Masalah • 22

D. Rumusan Masalah • 22

E. Kegunaan Penelitian • 23

BAB II

KAJIAN TEORETIK • 25

A. Deskripsi Konseptual • 25

B. Hasil Penelitian yang Relevan • 69

- C. Kerangka Teoretik • 72
- D. Hipotesis Penelitian • 76

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN • 77

- A. Tujuan Penelitian • 77
- B. Waktu dan Tempat Penelitian • 78
- C. Metode Penelitian • 78
- D. Populasi dan Sampel • 79
- E. Sampel • 79
- F. Teknik Pengumpulan Data • 80
- G. Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas • 82
- H. Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitasm • 85
- I. Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas • 89
- J. Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Budaya Organisasi • 92
- K. Teknik Analisis Data • 94
- L. Hipotesis Statistika • 94

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN • 96

- A. Deskripsi Data Penelitian • 96
- B. Pengujian Persyaratan Analisis • 107
- C. Pengujian Hipotesis • 121
- D. Pembahasan Hasil Penelitian • 133

ABSTRAK

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kinerja dosen terhadap kinerja dosen di lingkungan perguruan tinggi. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kinerja dosen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Budaya kinerja dosen yang positif dapat meningkatkan kinerja dosen, sedangkan budaya kinerja dosen yang negatif dapat menurunkan kinerja dosen. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk meningkatkan budaya kinerja dosen di lingkungan perguruan tinggi.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sudah mempunyai landasan yang kuat untuk menata pendidikan nasional. Landasan tersebut adalah Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Permasalahannya sekarang adalah bagaimana mengupayakan agar implementasi dari UU Sisdiknas tersebut benar-benar dapat terarah, sehingga tujuan pendidikan nasional yang telah digariskan undang-undang tersebut dapat tercapai secara maksimal.

Khusus di lingkungan PTAI dalam hal ini UIN, IAIN maupun STAIN yang perlu mendapat penataan dan peningkatan antara lain adalah masalah kualifikasi dosen. Karena kekuatan utama perguruan tinggi dalam kehidupan di era pasar bebas yang ditandai oleh sifat ketidakpastian yang tinggi dan paradoksial, terletak pada kekuatan sum-

ber daya dosen. Peran dosen berada dalam posisi yang paling strategis. Oleh karena itu, dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi khususnya di PTAI, dosen seharusnya menjadi pusat perhatian seksama.

Jumlah doktor yang mengajar di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam di Indonesia belum memadai. Padahal, untuk meningkatkan mutu pendidikan Islam, dibutuhkan dosen yang berkualitas dan kompeten secara keilmuan. Data Kementerian Agama menunjukkan, jumlah dosen yang tersebar di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) negeri dan swasta mencapai 29.824 pengajar. Dari jumlah tersebut, dosen yang berpendidikan doktor baru berjumlah 2.920 orang (9,7 persen). Menurut Direktur Jenderal Pendidikan Islam Kamaruddin Amin, "Kualitas dan kompetensi dosen masih menjadi masalah krusial dalam peningkatan mutu PTKI. Karena itu, jumlah doktor perlu ditambah lagi. Seharusnya, dosen yang mengajar bergelar doktor agar mampu melakukan transformasi di dunia pendidikan".¹

Upaya pembenahan kurikulum, perbaikan prasarana dan sarana, manajemen perguruan tinggi merupakan hal penting, namun tanpa adanya dosen yang bermutu dan se-

¹ Kamaruddin Amin. "Kampus Masih Kekurangan Doktor". <http://edukasi.kompas.com/read/2015/08/25/20210061/Kampus.Masih.Kekurangan.Doktor>. (diakses 7 Mei 2016).

jahtera, semuanya itu menjadi kurang bermakna. Salah satu faktor penting yang memengaruhi mutu pendidikan tinggi adalah dosen yang bermutu.

Dosen yang bermutu dapat diukur dengan lima faktor utama, yaitu kemampuan profesional, upaya profesional, kesesuaian antara waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional, kesesuaian antara keahlian dan pekerjaannya, serta kesejahteraan yang memadai.

Di era pasar, pengelolaan perguruan tinggi harus ditujukan untuk mengantisipasi kehidupan yang penuh ketidakpastian, paradoksial, dan penuh persaingan, dengan upaya memberdayakan dan meningkatkan kualitas sumber daya dosen. Hal ini tentu saja tidak mudah. Rully Indrawan memberikan gambaran bahwa dosen adalah salah satu elemen strategis bagi kehidupan sebuah perguruan tinggi (PT), selain: Program Akademis, Perpustakaan, dan Pendaan. Sangat sulit dibayangkan bagaimana suatu PT dapat berkembang dengan baik, tanpa didahului oleh dinamika dan perkembangan yang sepadan antara keempat elemen strategis tersebut.² Posisi dosen dalam konstelasi perkembangan tersebut lebih penting peranannya, bila dikaitkan

²Lihat Makalah: *Percik Pengalaman Mengurus Jabatan Fungsional*, disampaikan pada penataran Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen, Kopertis Wilayah IV, 27-28 Mei 2003, hlm. 2.

dengan asumsi bahwa sumber daya manusia merupakan kunci penting bagi perkembangan sistem organisasi.

Kinerja dosen saat ini banyak dinilai kurang memuaskan, baik oleh mahasiswa ataupun masyarakat pada umumnya. Dari mulai tingkat disiplin sampai pada kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran yang lemah, dan dari penguasaan materi ajar yang minim sampai pada lemahnya budaya menulis, sehingga gambaran umum terhadap profesi dosen tersebut lebih banyak diposisikan sebagai transformator ilmu pengetahuan semata, bukan produsen ilmu. Demikian juga, yang ditransformasikannya pun lebih banyak ilmu pengetahuan yang sudah *out of date* (basi). Keadaan ini sudah barang tentu berimplikasi pada mutu proses pembelajaran, dan akhirnya bermuara pada rendahnya mutu PT secara menyeluruh.

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Dikti), 2011 menyatakan bahwa jumlah dosen di Indonesia sudah melebihi 180.000 orang dan diperkirakan hanya 1,1 persen yang mampu meneliti dengan layak. Sehingga kontribusi Indonesia dan perkembangan ilmu pengetahuan sangat rendah, hal ini dapat dilihat bahwa Indonesia berada peringkat ke-65 dengan jumlah yang dihasilkan Indonesia hanya sebanyak 12.871 artikel, sebagai perbandingan, di lingkungan ASEAN Indonesia berada pada posisi di bawah

Thailand dan Malaysia yang menduduki posisi ke-42 dan 43.³

Jika dibandingkan dengan jumlah dosen di Indonesia, jumlah karya ilmiah tersebut memang masih mengkhawatirkan. Jika dihitung per kepala dosen, maka jumlah dokumen per kapitanya hanya sebesar 0,07. Artinya, tujuh paper dihasilkan oleh 100 orang dosen di Indonesia. Indikator ini menyisakan pekerjaan rumah bagi para pendidik, terutama dosen yang mengemban Tri Dharma Perguruan Tinggi, salah satunya adalah penelitian, dan salah satu tahap penting dalam penelitian adalah publikasi.

Banyak yang menjadi faktor penyebab rendahnya kinerja dosen, dari mulai sistem rekrutmen, iklim PT yang tidak kondusif untuk mengembangkan budaya akademis, sampai pada imbalan kerja yang memadai. Hal yang terakhir ini adalah salah satu penyebab mengapa para dosen lebih banyak menghabiskan waktu untuk terlibat dalam berbagai kegiatan di luar kampus, baik untuk mengerjakan proyek-proyek maupun berprofesi ganda, yang kadang-kadang tidak memiliki kaitan langsung dengan tugas dan fungsi keakademisiannya. Jika ditarik lebih jauh ke belakang lagi, lemahnya sistem imbalan kerja ini juga diduga menjadi penyebab, mengapa profesi dosen kurang diminati oleh para lulusan terbaik. Para lulusan terbaik lebih senang

³ Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Dikti), 2011.

berprofesi di luar dunia kependidikan yang lebih menjanjikan secara finansial, ketimbang menjadi dosen.

Untuk mengatasi masalah kinerja dosen yang kerap tidak hadir mengajar dan lebih sibuk dengan pekerjaan sampingan, sejumlah perguruan tinggi menerapkan evaluasi yang dikaitkan dengan tunjangan. Dosen hanya menerima tunjangan bila memenuhi syarat jam mengajar tertentu serta mengerjakan penelitian dan pengabdian masyarakat. Rektor Universitas Hasanuddin, Idrus Paturusi mengatakan tunjangan kinerja diberikan sesuai dengan tingkat kehadiran dosen saat mengajar. Pihak rektorat juga meminta tanggapan mahasiswa dan unit pengawasan internal terkait dengan performance dosen. Hal senada disampaikan Rektor Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya Prof. Priyo Suprobo.

Adapun di ITS, sejak lima tahun lalu, penilaian kinerja dosen dilakukan melalui evaluasi dari mahasiswa dan masukan dari rekan sejawat. Mulai tahun ini, penilaian kinerja dikaitkan dengan besaran insentif yang diberikan. "Harus diakui, itu (dosen tidak hadir karena lebih mementingkan proyek) terjadi. Kami mengingatkan supaya dosen mengganti waktu kuliah supaya mahasiswa tidak dirugikan.

Kalau keterlaluhan, dosen akan diberi surat peringatan," ujar Suprobo.⁴

Mungin E. Wibowo⁵ menulis bahwa kehidupan perguruan tinggi pada dasarnya bersumber pada kebebasan mimbar akademik dan otonomi keilmuan, sehingga tidak mungkin dosen-dosen dikelola dalam suatu sistem organisasi birokrasi yang kaku, tanpa mengorbankan makna hakiki kehidupan akademik tersebut. Sementara itu, kebebasan mimbar akademik dan otonomi keilmuan itu harus mampu mendukung peningkatan mutu perguruan tinggi, sebab perguruan tinggi yang tidak dapat mempertahankan mutunya akan kalah dalam berbagai persaingan.

Apapun bentuk pengelolaan perguruan tinggi, tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kualitas produktivitas yang berkelanjutan, karena tahap akhir kualitas kinerja perguruan tinggi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja kolektif masing-masing anggota sivitas akademika, termasuk di dalamnya, yakni dosen. Dengan demikian, pengelolaan dosen harus mempunyai sasaran utama, yaitu kenaikan kualitas produktivitasnya melalui peningkatan

⁴ Idrus Paturusi, "Antisipasi Dosen Nakal, Evaluasi Dikaitkan Insentif", <http://health.kompas.com/read/2010/10/06/03244991/antisipasi.dosen.nakal.evaluasi.dikaitkan.insentif> (diakses 7 Mei 2016).

⁵ Lihat "Pendidikan Tinggi di Era Pasar Bebas", artikel dalam: *Suara Merdeka*, 3 Februari 2003.

efisiensi kerja sebagai tenaga pendidik, peneliti dalam pengabdian kepada masyarakat atau lebih tepatnya dalam pelayanan jasa kepada masyarakat. Untuk dapat mencapai sasaran pengelolaan perguruan tinggi tersebut, ada dua syarat kunci yang harus dipenuhi, yaitu: (1) sistem produksi harus mempunyai peluang untuk dapat ditingkatkan efisiensinya; (2) adanya manfaat untuk meningkatkan efisiensi produksi.

Dalam konteks tersebut, sistem pendidikan tinggi di Indonesia belum mempunyai standar ukuran produktivitas maupun efisiensinya karena adanya nilai-nilai yang dipandang tidak dapat dihitung secara material pada produktivitas perguruan tinggi tersebut. Namun demikian, di era pasar bebas pada abad ke-21 ini, perguruan tinggi termasuk PTAI harus dapat mengantisipasi berbagai tuntutan:

Pertama, persaingan tenaga kerja yang mengglobal, yang masuk bersama penanaman modal asing sebagai konsekuensi diberlakukannya perjanjian ASEAN-AFTA (mulai tahun 2002), WTO-GATT dan APEC (mulai tahun 2010). Untuk mengantisipasi hal ini, perguruan tinggi harus mampu menjamin mutu lulusan atau hasil didiknya di berbagai bidang profesi untuk memperoleh sertifikasi profesi atau untuk memperoleh sertifikat profesi sebagai syarat untuk memperoleh hak bekerja sesuai dengan kompetensi keparan yang dipelajarinya di perguruan tinggi.

Kedua, perguruan tinggi harus mampu menyiapkan hasil didik yang kompetennya dinilai tidak hanya atas da-

sar penguasaan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga penguasaan sikap dan semangat kerja, kemampuan berkomunikasi, interpersonal, kepemimpinan, kerja sama tim, analisis permasalahan dan sintesis pemecahan masalah, disiplin, teknologi informasi, pemanfaatan komputer, fleksibilitas kerja, mampu mengelola kekaburan masalah, dapat bekerja dalam berbagai budaya, pemahaman globalisasi, terlatih dalam etika kerja, serta menguasai bahasa asing sebagai bahasa utama kedua.

Ketiga, perguruan tinggi diharapkan dapat menyelenggarakan program yang lebih humanis. Makna humanis dalam hal ini memberi peluang yang lebih besar bagi anggota masyarakat untuk dapat memperoleh manfaat dari penyelenggaraan pendidikan, jaminan mutu pendidikan, dan kebutuhan masyarakat, menjawab kebutuhan persamaan hak, pemenuhan perspektif internasional dan biaya pendidikan yang sepadan.

Untuk itu kurikulum inti berada dalam suatu situasi di mana sasaran penguasaan teknologi menjadi bagian dari kebudayaan berikut dengan implikasinya sebagai bekal dasar kompetensi yang diperlukan seseorang menemukan kemampuan makna diri dalam berkehidupan.

Keempat, kurikulum sebagai pedoman penyelenggaraan program studi harus dapat menjaga keserasian antara program yang diselenggarakan dengan aspirasi masyarakat. Hal ini dapat ditempuh dengan cara meniadakan ketidakterpautan dan menghindarkan beban berlebihan dalam

proses pembelajaran, tetapi secara umum dapat mencirikan tugas khusus dan misi yang diembannya untuk setiap jenjang pendidikan.

Kelima, penyelenggaraan pendidikan tinggi diharapkan mampu menampung politisasi pendidikan, kebutuhan belajar sepanjang hayat, internasionalisasi pendidikan tinggi dalam makna *reconvergent phase of education*.

Politisasi pendidikan tinggi terjadi oleh karena masyarakat menyadari bahwa pendidikan merupakan jembatan untuk kemakmuran ekonomi di masa depan, pilihan peranti untuk mengatasi pengangguran, menggapai teknologi dan ilmu yang maju, prasyarat vitalitas kebudayaan untuk meningkatkan kenyamanan kehidupan masyarakat, dan pengaman nilai-nilai demokratis.

Bentuk politisasi penyelenggaraan pendidikan antara lain akuntabilitas pemanfaatan sumber daya oleh pemerintah dan masyarakat yang terlibat, pengurangan pembiayaan oleh pemerintah, yang apabila tidak terkendali berpotensi memperlemah penyelenggaraan pendidikan karena adanya konflik pengutamaan objektif program di satu kepentingan, sedangkan di sisi lain adanya keinginan untuk menyelenggarakan program secara simultan.

Untuk memperoleh sistem pendidikan tinggi yang produktif, dosen harus memiliki budaya wirausaha dengan ciri: a) percaya diri; b) berorientasi pada tugas dan hasil; c) berani mengambil risiko demi kemajuan; d) berjiwa kepemimpinan yang terbuka dan mudah bergaul atau bekerja

sama; e) berpikir ke arah yang asli, dan f) orientasi ke masa depan.

Pengembangan budaya kewirausahaan para dosen, dilakukan dengan melalui jalur pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang secara keseluruhan bernuansa kewirausahaan. Sumber daya dosen yang berjiwa kewirausahaan akan menjaga profesionalitas dalam kariernya sesuai dengan kompetensi ilmunya. Secara terbuka akan berani mengatakan dan membela kebenaran ilmiah, dengan tetap berada pada posisinya sebagai seorang dosen.

Produktivitas dan mutu karya tulis seorang dosen mencerminkan mutunya sebagai dosen yang mampu menjalankan fungsi keilmuan, bukan sekadar mengajar. Pada gilirannya, kinerja dosen yang membaca, menulis, dan meneliti, akan berbeda dengan mereka yang hanya membaca kemudian mengajar. Dalam mengajar, tipe dosen yang pertama akan lebih kaya, karena mereka telah memberlakukan ilmu baik sebagai proses maupun sebagai produk. Mereka tidak kehilangan akal dalam mengajar atau membimbing mahasiswa, karena tersedia banyak referensi dalam pikirannya. Di pihak lain, tipe dosen yang kedua hanya memberlakukan ilmu sebagai produk, sehingga cara mengajar akan kering.

Kegiatan keilmuan yang dimaksud meliputi salah satu atau semua dari kegiatan berikut: a) penelitian; b) pengkajian; c) pengomunikasian hasil-hasil penelitian dan peng-

kajian, serta d) aplikasi hasil-hasil penelitian dan pengkajian dalam praktik. Dalam berbagai kegiatan tersebut terlibat kegiatan usaha memperoleh, memahami, memecahkan, dan menemukan sesuatu.

Perguruan tinggi sebagai sistem produksi dapat dinilai dengan tolok ukur: mutu layanan, mutu hasil didik (produk), dan mutu pengelolaan proses pembelajaran. Mutu layanan jasa perguruan tinggi mencakup: tepat waktu pendidikan, jaminan keberhasilan pendidikan, atmosfer akademik yang mendukung, tidak adanya diskriminasi layanan jasa pendidikan, otonomi penyelenggaraan program, kompetitif dalam kemudahan layanan dan kepercayaan penyelenggaraan.

Mutu hasil didik mencakup: kompetensi pengetahuan dan sikap yang bersertifikasi, dan kompetitif, dan kompetitif secara nasional dan global, fleksibel untuk pindah minat pendidikan dalam proses *long life education*, akreditasi penyelenggaraan program, kemampuan membentuk jaringan kerja sama, dengan dikenai prestasi mutu hasil didik.

Suatu perguruan tinggi selalu bercirikan suatu kesatuan organisasi profesional, di mana hasil dan dampak yang tersalurkan ke masyarakat sangat ditentukan oleh kemampuan dan kinerja civitas akademika yang dilandasi oleh kreativitas dan kecerdikan. Bagaimanapun, berdasarkan kenyataan yang ada tentang organisasi dapat disimpulkan bahwa kreativitas, kecerdikan, dan produktivitas suatu

lembaga profesional lebih dipengaruhi stimulus pola kerja yang luwes dan mandiri daripada pola kerja yang terstruktur secara kaku.

Kinerja dosen dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kurang baiknya perilaku dosen, kurangnya perhatian, dukungan, penghargaan, arahan kerja yang tidak jelas. Lemahnya peraturan, tidak adanya sanksi terhadap pelanggaran aturan organisasi, tidak adanya mekanisme kerja yang jelas, tidak masuk kantor tepat waktu, tidak tepat waktu, tidak disiplin melaksanakan aturan organisasi, tidak memadai sarana prasarana yang tersedia, sarana pendukung yang tidak tersedia lengkap, lemahnya kemampuan manajerial, kemampuan perencanaan, pengorganisasian, implementasi kegiatan. Di samping itu, lingkungan kerja yang kurang memadai, perhatian pimpinan, kualitas dan sikap mental individu yang tidak baik. Demikian pula kemampuan, keberuntungan, menentukan tujuan organisasi serta tujuan pribadi merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Terdapat pula faktor-faktor lain seperti norma yang dianut, suasana dalam melaksanakan pekerjaan, perasaan tertekan, pembagian peranan yang tidak jelas, dan alat bantu, juga dapat memengaruhi kinerja. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan, akan tetapi kinerja dapat berkurang apabila tidak tersedianya faktor yang dapat mendukungnya. Seperti pekerjaan yang menuntut untuk melakukan sesuatu dengan bekerja keras, tetapi organi-

sasi memberikan peralatan yang sudah usang, hasilnya dapat dipastikan tidak sesuai dengan harapan.

Kepribadian menjadi hal yang sangat penting dan strategis dalam mendorong tercapainya tujuan organisasi atau kelompok. Kepribadian dan kemampuan manajerial menjadi kekuatan yang dapat mendukung terciptanya budaya organisasi. Segala aspek yang terkait dengan kepribadian akan menentukan budaya.

Kepribadian memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haris Abdullah, bahwa "kompetensi kepribadian berpengaruh terhadap kinerja dosen pada signifikansi ($\alpha = 5\%$) dengan $p < 0,00$. Adanya pengaruh dari persamaan garis regresi $Y = 1,658 + 0,015X_2$ yang berarti jika kompetensi kepribadian meningkat 1, diperkirakan kinerja dosen akan meningkat 1,673.66. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi kepribadian seorang dosen maka akan meningkatkan kinerja dosen".⁶

Begitupun penelitian oleh Zamharil Yahya dan Fitri Hidayati yang berkesimpulan bahwa Pengujian secara parsial diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi kepribadian terhadap penilaian kinerja dosen

⁶Haris Abdullah, "Kompetensi Kepribadian terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik UNNES", (Skripsi, Program Sarjana Universitas Negeri Semarang. 2013), hlm. 65-66.

adalah sebesar 0,384 atau 38,4 % dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.⁷

Selain kepribadian yang dimiliki dosen, budaya organisasi antardosen sangat berperan penting bagi kemajuan suatu perguruan tinggi dan kinerja dosen itu sendiri. Antara organisasi dan dosen merupakan satu kesatuan yang memiliki hubungan yang bersifat simultan dan harus seimbang. Artinya pada satu sisi, dosen harus dikelola dalam kerangka alur kepentingan organisasi, di sisi lain kegiatan organisasi harus dapat memperhatikan kepentingan dan kebutuhan yang diharapkan dosen. Interaksi inilah yang menghasilkan suatu budaya di dalam lingkungan perguruan tinggi. Dari budaya organisasi yang kondusif akan terbentuk tingkat kepuasan kerja dosen yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja para dosen. Kinerja dosen yang efektif dan efisien selain akan mencerminkan kinerja organisasi juga akan membentuk citra yang baik bagi perguruan tinggi tersebut.

Berdasarkan hasil analisis penelitian Nurul Qomariah, pengaruh "budaya organisasi terhadap kinerja organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu menjelas-

⁷Zamharil Yahya dan Fitri Hidayati, "Analisis Kompetensi terhadap Penilaian Kinerja Dosen (Studi Kasus Dosen UIN Sultan Syarif Kasim RIAU). Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Vol.17, No.1 (2014) : Januari-Juni 2014.

kan variasi perubahan kinerja dosen. Artinya, semakin kuat budaya organisasi, akan menjadikan kinerja dosen semakin meningkat".⁸ Penelitian Haris Abdul Kadir juga menyatakan bahwa koefisien regresi Budaya Organisasi (X_3) memperlihatkan t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} atau $2,284 > 1,670$ dan nilai $Sig < \alpha$, hal ini berarti bahwa Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Tetap.⁹

Dengan demikian, dapat dijadikan alasan kuat agar perguruan tinggi dapat dikelola berdasarkan asas otonomi. Meskipun dalam perkembangan sejarah, asas otonomi (yang biasanya berpasangan dengan kebebasan akademik) sering berubah makna dan pelaksanaannya, namun asas ini tetap hidup dan tetap menjadi tuntutan, karena otonomi (kebebasan akademik) sudah sejak lama menjadi ciri kelompok masyarakat yang secara langsung terlibat dengan kegiatan lembaga pendidikan tinggi.

⁸Nurul Qomariah. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen, pada Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Jember. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Jember*, Vol. 1 No.3 (2012).

⁹ Haris Abdul Kadir. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Palu. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Palu* Vol. 14 No. 3 (2012).

Perguruan tinggi tidak dilaksanakan dalam "ruang hampa", tetapi selalu terkait dan tergantung pada lingkungan masyarakat sekitarnya. Hal ini mengakibatkan tata nilai, norma, perundangan, peraturan yang menjadi rambu-rambu dan memandu perkembangan masyarakat, selalu harus diperhatikan dan menjadi acuan dalam pengelolaan perguruan tinggi. Karena itu, dalam upaya meningkatkan mutu kompetensi dosen membutuhkan rumusan-rumusan formal yang berisi tentang panduan untuk kepentingan tersebut.

Dalam penelitian ini hanya dibatasi pada tiga variabel yang diduga memengaruhi kinerja dosen tersebut. Ketiga variabel tersebut: kepribadian, kemampuan manajerial, dan budaya organisasi. Kinerja dosen di lingkungan IAIN Bengkulu diduga dipengaruhi oleh kepribadian, kemampuan manajerial, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, untuk mengetahui kinerja dosen di IAIN Bengkulu, maka peneliti memandang perlu dilaksanakan penelitian ini.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, diketahui bahwa kedudukan dosen sebagai salah satu komponen pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan mahasiswa di lingkungan perguruan tinggi. Dalam konteks ini, dosen diharapkan mampu menunjukkan kinerja terbaik di dalam mengajar, meneliti dan mengabdikan sebagai Tridharma perguruan tinggi. Tugas utama dosen ini harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, agar

peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi dapat diwujudkan. Namun, kenyataannya menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan tersebut sulit dilakukan karena pemberdayaan dan peningkatan kualitas sumber daya dosen tidaklah mudah.

Banyak yang menjadi faktor penyebab rendahnya kinerja dosen, dari mulai sistem rekrutmen, iklim perguruan tinggi yang tidak kondusif untuk mengembangkan budaya akademis, sampai pada imbalan kerja yang belum memadai. Lemahnya sistem imbalan kerja ini juga diduga menjadi penyebab, mengapa profesi dosen kurang diminati oleh para lulusan terbaik. Para lulusan terbaik lebih senang berprofesi di luar dunia kependidikan yang lebih menjanjikan, ketimbang menjadi dosen.

Oleh karena itu, perguruan tinggi diharapkan mampu mengelola sumber daya dosen, yaitu kenaikan kualitas produktivitas dosen melalui peningkatan efisiensi kerja sebagai tenaga pendidik, peneliti dan pengabdian kepada masyarakat atau lebih tepat dalam pelayanan jasa kepada masyarakat.

Untuk dapat mencapai sasaran pengelolaan perguruan tinggi tersebut, ada dua syarat kunci yang harus dipenuhi, yaitu: sistem produksi harus mempunyai peluang untuk dapat ditingkatkan efisiensinya; dan adanya manfaat untuk meningkatkan efisiensi produksi.

Untuk membangun sistem pendidikan perguruan tinggi yang produktif, dosen harus memiliki budaya wirausaha

dengan ciri: percaya diri, berorientasi pada tugas dan hasil, berani mengambil risiko demi kemajuan, berjiwa kepemimpinan yang terbuka dan mudah bergaul atau bekerja sama, berpikir ke arah yang asli dan berorientasi ke masa depan.

Kepribadian menjadi hal yang sangat penting dan strategis dalam mendorong terjadinya tujuan organisasi atau kelompok. Kepribadian dan kemampuan manajerial menjadi kekuatan yang dapat mendukung terjadinya budaya organisasi. Segala aspek yang terkait dengan kepribadian akan menentukan budaya seorang dosen.

Berdasarkan argumen-argumen di atas, maka dapat diidentifikasi berbagai persoalan yang berkaitan dengan kinerja dosen sebagai berikut: Apakah dosen di lingkungan IAIN Bengkulu telah memiliki kinerja yang baik? Apakah faktor-faktor pendorong peningkatan kinerja dosen di lingkungan IAIN Bengkulu? Apakah faktor-faktor penghambat peningkatan kinerja dosen di lingkungan IAIN Bengkulu? Apakah dosen di lingkungan IAIN Bengkulu telah memiliki kepribadian dalam melaksanakan tugasnya? Apakah faktor-faktor pendorong dalam mewujudkan kepribadian bagi dosen di lingkungan IAIN Bengkulu? Apakah faktor-faktor penghambat mewujudkan kepribadian dosen di lingkungan IAIN Bengkulu? Apakah dosen di lingkungan IAIN Bengkulu memiliki kemampuan manajerial? Apakah faktor-faktor pendorong mewujudkan kemampuan dosen di lingkungan IAIN Bengkulu? Apakah faktor-faktor penghambat dalam mewujudkan kemampuan manajerial dosen di ling-

kungan IAIN Bengkulu? Apakah dosen di lingkungan IAIN Bengkulu telah memiliki budaya organisasi? Apakah faktor-faktor pendorong terwujudnya budaya organisasi dosen di lingkungan IAIN Bengkulu? Apakah faktor-faktor penghambat terwujudnya budaya organisasi dosen di lingkungan IAIN Bengkulu?

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah tersebut di atas ternyata bahwa masalah penelitian ini memiliki cakupan yang luas, rumit dan kompleks. Karena adanya keterbatasan dalam hal biaya, tenaga dan waktu yang dimiliki, maka peneliti membatasi penelitian ini pada variabel endogen, yaitu kinerja, dan variabel eksogen, yaitu kepribadian, kemampuan manajerial dan budaya organisasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah sebagaimana diuraikan di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Apakah kepribadian berpengaruh langsung terhadap kinerja?
2. Apakah kemampuan manajerial berpengaruh langsung terhadap kinerja?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja?
4. Apakah kepribadian berpengaruh langsung terhadap budaya organisasi?

5. Apakah kemampuan manajerial berpengaruh langsung terhadap budaya organisasi?

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoretis

- a. Melalui penelitian ini diharapkan akan dapat diketahui bagaimana kepribadian dan kemampuan manajerial memengaruhi kinerja dosen. Dengan demikian dapat dijadikan bahan bagi pimpinan organisasi di lingkungan IAIN Bengkulu. Dan dapat memberikan wawasan di dalam penelitian mengenai kepribadian dan kemampuan kerja terhadap kinerja dosen.
- b. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui bagaimana budaya organisasi dapat memengaruhi kinerja dosen. Dan dapat memberikan wawasan dalam penelitian mengenai pentingnya budaya organisasi memengaruhi kinerja dosen.

2. Secara praktis

- a. Bagi institusi lembaga IAIN Bengkulu untuk memonitoring, meningkatkan dan memperbaiki Kepribadian, Kemampuan manajerial, dan Budaya Organisasi serta mengevaluasi kinerja dosen di lingkungan IAIN Bengkulu.
- b. Sebagai bahan masukan bagi peneliti lain yang akan meneliti lebih dalam tentang kepri-

badian, kemampuan manajerial dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen.

- c. Sebagai bahan untuk menambah dan memperkaya khazanah ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen pendidikan. ●