

*Melentingkan*

# **KINERJA DOSEN DI ERA DIGITAL**

Melalui Motivasi, Kepribadian, dan Kepemimpinan

**Dr. Salju, SE., MM**

**Dr. H. Suhardi M. Anwar, Drs., MM**

**ISBN : 978-623-7726-26-5**



# Melentingkan

## KINERJA DOSEN DI ERA DIGITAL

### Melalui Motivasi, Kepribadian, dan Kepemimpinan

**K**inerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan pada kesungguhan serta waktu, dan merupakan kemampuan setiap tenaga pengajar dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam hal ini yang sangat dibutuhkan adalah kemampuan keterampilan (*soft skill*). Namun berdasarkan penelitian penulis, lebih banyak lulusan mahasiswa yang mengandalkan nilai akademik terbaik (lebih mementingkan nilai) untuk menguasai lapangan kerja.

Buku ini merupakan pertanggungjawaban sebagai insan akademik. Segala upaya penulis curahkan untuk penyelesaian buku ini dan merupakan suatu proses yang banyak menemukan kendala. Namun, berkat bimbingan dan arahan, maka penulis dapat menyelesaikan buku ini dengan baik.



**Dr. Salju, S.E., M.M.**, Lahir di Walenrang 02 April 1968, beralamat di Jalan K.H.A Razak Lr. Masjid Sempowae No. 59 Palopo. Penulis melanjutkan pendidikan kejenjang (S-1) di STIE Muhammadiyah Palopo, program studi manajemen. (S-2) dan (S-3) program studi manajemen, di tempuhnya di Universitas Muslim Indonesia.



**Dr. H. Suhardi M. Anwar Drs., M.M.**, Lahir di Bone-Bone, Luwu, 14 November 1962, beralamat di Jalan Karangtaruna No. 2 Lataggiling RT. 01/RW. 01 Desa Karangkarangan. Penulis berpendidikan (S-1) di Fisipol Universitas Hasanuddin Makassar. (S-2) STIE IPWI Jakarta dan (S-3) Ilmu Ekonomi Islam Universitas Airlangga Surabaya.



Penerbit : CV. AA. RIZKY  
Alamat : Jl. Raya Ciruas Petir,  
Puri Citra Blo B2 No. 34 Pipitan  
Kec. Walantaka - Serang Banten  
E-mail : [aa.rizkypress@gmail.com](mailto:aa.rizkypress@gmail.com)  
Website : [www.aarizky.com](http://www.aarizky.com)

ISBN 978-623-7726-26-5



---

**MELENTINGKAN KINERJA  
DOSEN DI ERA DIGITAL**  
Melalui Motivasi, Kepribadian, dan  
Kepemimpinan

-000-



# **MELENTINGKAN KINERJA DOSEN DI ERA DIGITAL**

**Melalui Motivasi, Kepribadian, dan  
Kepemimpinan**

**Penulis:**

**Dr. Salju, SE., MM**

**Dr. H. Suhardi M. Anwar, Drs., MM**



**PENERBIT:  
CV. AA. RIZKY  
2020**

# **MELENTINGKAN KINERJA DOSEN DI ERA DIGITAL**

**Melalui Motivasi, Kepribadian, dan  
Kepemimpinan**

© Penerbit CV. AA RIZKY

**Penulis:**

**Dr. Salju, SE., MM  
Dr. H. Suhardi M. Anwar, Drs., MM**

**Editor:**

H. A. Mukhlis, SE., MM.

**Desain Sampul dan Tata Letak:**

Tim Kreasi CV. AA. RIZKY

Cetakan Pertama, Desember 2019

**Penerbit:**

**CV. AA. RIZKY**

Jl. Raya Ciruas Petir, Puri Citra Blok B2 No. 34  
Kecamatan Walantaka, Kota Serang - Banten, 42183  
Hp. 0819-06050622, Website : [www.aarizky.com](http://www.aarizky.com)  
*E-mail: aa.rizkypress@gmail.com*

**Anggota IKAPI**

**No. 035/BANTEN/2019**

**ISBN : 978-623-7726-26-5**

xiv + 136 hlm, 23 cm x 15,5 cm

Copyright © 2019 CV. AA. RIZKY

**Hak cipta dilindungi undang-undang**

Dilarang memperbanyak buku ini dalam bentuk dan dengan cara  
apapun tanpa ijin tertulis dari penulis dan penerbit.

Isi diluar tanggungjawab Penerbit.

**Undang-undang No.19 Tahun 2002 Tentang Hak Cipta**  
**Pasal 72**

1. Barang siapa dengan sengaja melanggar dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam pasal ayat (1) atau pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling sedikit 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).
2. Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran hak cipta terkait sebagai dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)

# KATA PENGANTAR

Kehidupan organisasi yang telah lama ada, seperti di bidang pemerintahan, ekonomi dan kemasyarakatan dibutuhkan satuan kerja yang secara khusus akan mengelola sumber daya manusia. Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai "*input*" untuk diubah menjadi "*output*" berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan pada kesungguhan serta waktu, dan merupakan kemampuan setiap tenaga pengajar dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam hal ini yang sangat dibutuhkan adalah kemampuan keterampilan (*soft skill*). Namun berdasarkan penelitian penulis, lebih banyak lulusan mahasiswa yang mengandalkan nilai akademik terbaik (lebih mementingkan nilai) untuk menguasai lapangan kerja.

Itu satu permasalahan. Permasalahan lainnya tidak kalah kompleks, yakni menyangkut bagaimana mengemas dan mengembangkan materi, manajemen dan metodologinya, sehingga mampu mengakomodir



kebutuhan masyarakat sebagai subjek pendidikan berorganisasi.

Namun demikian, secercah harapan dari kompleksitas permasalahan di atas terdapat di dalam buku yang ada di hadapan para pembaca ini. Buku yang ditulis oleh Dr. Salju, SE., MM dan Dr. H. Suhardi M. Anwar, Drs., MM ini, meskipun masih berupa pengantar atau konsep awal bagi siapa pun yang hendak mengembangkan manajemen, buku ini mengulas permasalahan berbagai empat sudut pandang: filsafat, psikologi, sosiologi, dan institusi.

Penulis menyuguhkan gagasan-gagasan baru mulai dari aspek paradigma ilmu pengetahuan hingga bagaimana membenahi infrastruktur pendidikan serta manajemen yang mendukung terciptanya pengembangan tingkat Kinerja Dosen Di Era Digital yang *responsible* terhadap kebutuhan masyarakat.

Dengan Demikian, kami mengucapkan terima kasih kepada Dr. Salju, SE., MM dan Dr. H. Suhardi M. Anwar, Drs., MM, yang telah bersedia menerbitkan karyanya ini kepada kami, dengan harapan semoga dapat berkontribusi bagi pengembangan pendidikan dan pengorganisasian disemua lembaga pendidikan.

Serang, Februari 2020  
Penerbit CV. AA. RIZKY

**Khaeruman, ST., MM.**

# PRAKATA

*Alhamdulillah*, penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT. sebagai rasa syukur atas berkat dan rahmat-Nya buku yang berjudul “Melentingkan Kinerja Dosen di Era Digital: Melalui Motivasi, Kepribadian, dan Kepemimpinan” dapat terselesaikan. Buku ini menjelaskan tentang dosen yang andal, kinerja baik dan buruk dosen, faktor pelenting kinerja dosen dengan cara memberikan motivasi, kepribadian, kepemimpinan yang andal, dan digitalisasi.

Melentingkan kinerja dosen di era digital, harus dimplementasikan dalam tri dharma perguruan tinggi, dengan cara menyelidik indikator pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu dosen yang andal di era digital harus mampu berpengaruh terhadap mahasiswa, institusi perguruan tinggi, dan dunia pendidikan. Kineja dosen harus nampak dalam tri dharma perguruan tinggi. Dalam buku ini ditawarkan beberapa solusi dalam melentingkan kinerja dosen di era digital, menciptakan dosen-dosen andal yang dapat meningkatkan keberhasilan perguruan tinggi.

Buku ini adalah buah pikiran dan hasil penelitian penulis yang memuat fakta bahwa pengaruh kemampuan, motivasi, kepribadian dan kepemimpinan terhadap kepuasan dan kinerja dosen. Kemampuan yang dimiliki dosen, kepribadian, dan pemberian motivasi

kerja kepada dosen dapat meningkatkan kepuasan kerja dan melentingkan kinerja dosen. Buku ini ditujukan untuk pembaca para mahasiswa, dosen secara umum serta praktisi di dunia pendidikan.

Pengalaman empirik dan teori-teori yang mendukung merupakan satu kelebihan tersendiri yang penulis sajikan melalui empat bab pembahasan di dalam buku ini. Semoga buku ini menyambung khazanah buku tentang meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) secara khusus ditujukan kepada dosen, sehingga dapat meningkatkan pemahaman kita bersama. Kepada semua pihak penulis mengucapkan terima kasih.

Bila buku ini sudah dibaca, dan pembaca masih menemukan kesalahan-kesalahan atau kekurangan, maka penulis akan sangat berterima kasih bila ada kritikan dan saran sebagai upaya dalam penyempurnaan buku ini. Sehingga kehadirannya akan bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan tetap menambah referensi tentang “Melentingkan Kinerja Dosen di Era Digital: Melalui Motivasi, Kepribadian, dan Kepemimpinan”. Amin.

Palopo, Februari 2020

Penulis,

# DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	vi
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
BAB I MENDAMBAKAN DOSEN ANDAL.....	1
A. Kinerja Dosen dalam Sorotan .....	1
B. Antara Kinerja Baik dan Kinerja Buruk	12
C. Kebiasaan-Kebiasaan Dosen Efektif .....	25
BAB II FAKTOR PELENTING KINERJA DOSEN .....	29
A. Faktor Motivasi.....	29
B. Faktor Kepribadian.....	37
C. Faktor Kepemimpinan .....	45
D. Digitalisasi dan Pengaruhnya .....	54
E. Dosen Andal vs Dosen “Abal-Abal” .....	60
BAB III IMPLEMENTASI PENINGKATAN KINERJA DOSEN.....	81
A. Tri Dharma PerguruanTinggi sebagai Indikator Utama .....	81
B. Menyelidik Indikator Pendidikan.....	88
C. Menyelidik Indikator Penelitian .....	93
D. Menyelidik Indikator Pengabdian kepada Masyarakat.....	92
BAB IV MULTI EFEK DOSEN ANDAL .....	101
A. Pengaruh terhadap Mahasiswa .....	101

B. Pengaruh terhadap Institusi Perguruan Tinggi .....	111
C. Pengaruh terhadap Dunia Pendidikan .	115
DAFTAR PUSTAKA .....	121
TENTANG PENULIS .....	130

# DAFTAR TABEL

Tabel 1	Standar Kinerja Dosen berdasarkan Tugasnya .....	24
---------	--	----

# DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Karir Dosen.....	70
Gambar 2.2 Siklus Pengembangan Diri Dosen .....	70





# BAB I

## MENDAMBAKAN DOSEN

### ANDAL

#### A. Kinerja Dosen dalam Sorotan

Dosen sangat berperan untuk melahirkan lulusan yang tidak hanya bekerja di pemerintahan maupun swasta dengan nilai akademik yang memuaskan, akan tetapi dituntut mampu menciptakan lapangan pekerjaan sendiri, dan menguasai lapangan pekerjaan. Dalam hal ini yang sangat dibutuhkan adalah kemampuan keterampilan (*soft skill*). Namun berdasarkan penelitian penulis, lebih banyak lulusan mahasiswa yang mengandalkan nilai akademik terbaik (lebih mementingkan nilai) untuk menguasai lapangan kerja. Kinerja dosen merupakan faktor yang penting dalam upaya meningkatkan lulusan yang siap menguasai dunia kerja serta menjamin manajemen mutu dari perguruan tinggi. Karena kinerja dosen merupakan tolok ukur kemampuan dan kecakapan personil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja atau prestasi kerja menurut Hasibuan (2008: 46) merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan pada kesungguhan serta waktu. Selanjutnya, Karwati & Priansa (2013: 50) menjelaskan bahwa secara

etimologis, kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *performance*, atau bisa juga disebut dengan prestasi kerja, pelaksanaan kerja.

Kata Dosen dari bahasa Latin yaitu *doceo* yang berarti mengajari, menjelaskan atau membuktikan. Kata *deceo* mempunyai akar yang sama dengan *doctor* yaitu *doc* dan kata ini berarti guru, sarjana atau ulama demikian dikemukakan oleh Tampubolon (2001:173). Selanjutnya, istilah dosen sebagaimana dijelaskan dalam Ketentuan Umum Bab I pasal I butir I SK No; 38/Kep/NM.WASPA-N/8/1999 adalah dosen yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan.

Pasal 2 butir 1 dipertegas lagi bahwa dosen berkedudukan sebagai pejabat fungsional dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi. Dengan demikian jelaslah bahwa, tugas utama dosen adalah mengajar pada perguruan tinggi. Sedangkan tugas pokoknya adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat, seperti termaktub dalam pasal 3. Dari berbagai kegiatannya, dosen dinilai berdasarkan angka kredit. Adapun unsur kegiatan yang dinilai dalam memberikan angka kredit terdiri dari unsur utama dan unsur penunjang. Unsur utama terdiri dari pendidikan dan tridharma perguruan tinggi. Pendidikan meliputi pendidikan sekolah yang telah diperoleh beserta gelar di

dalam bidang ilmunya dan pendidikan tambahan yang setingkat atau lebih tinggi di luar bidang ilmunya.

Tridharma perguruan tinggi meliputi kegiatan melaksanakan pendidikan pengajaran. Pendidikan adalah pengembangan kemampuan dan jati diri peserta didik sebagai wujud kepribadian yang utuh, melalui program pengajaran yang diarahkan melalui kurikulum program studi. Pengajaran adalah pengembangan penalaran peserta didik untuk mendalami kaidah-kaidah keilmuan sebagai pelaksanaan tugas fungsional dosen yang terdiri dari pemilihan dan pengorganisasian materi, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan penilaian proses serta hasil pembelajaran sesuai dengan sasaran kurikulum yang telah ditentukan.

Kinerja dosen merupakan kemampuan setiap tenaga pengajar dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Lewis dalam Umi Narimawati, (2005:101) menyatakan bahwa penilaian kinerja dosen sangat penting dilakukan, mengingat dosen berada dalam posisi penting dalam mempengaruhi pelaksanaan pendidikan mahasiswanya. Maka tidak mengherankan apabila pihak pemerintah, orang tua mahasiswa serta pihak lain yang terkait harus memperhatikan terhadap mutu pendidikan melalui kemampuan seorang dosen. Selanjutnya Sanusi dan Natawidjaja (1991:27) mengemukakan kinerja dosen secara konseptual mencakup aspek kemampuan

profesional, aspek kemampuan sosial dan kemampuan pribadi.

## 1. Indikator Kinerja Dosen

Indikator kinerja dosen dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Finch dan Crunkilton (1992: 220) menyatakan "*kompetencies are those tasks, skills, attitudes, values and appreciation that are deemed critical to successful employment*". Pernyataan ini mengandung makna bahwa kompetensi meliputi tugas, keterampilan, sikap, nilai, dan apresiasi yang diberikan dalam rangka keberhasilan hidup. Jadi kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, kemampuan dan penerapan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut McAshan (1981 : 45) bahwa "*is a knowledge, skill and abilities that a personality achieves, which become part of his or her being to the extent her or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective and psychomotor behaviors*" (Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya).

Kompetensi adalah perpaduan dari pengalaman, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan

dalam kebiasaan berpikir dan bertindak (Mulyasa, 2008: 56). Jadi, kompetensi juga diartikan sebagai seperangkat tindakan intelegen penuh tanggungjawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Sifat intelegen harus ditunjukkan sebagai kemahiran, ketepatan, dan keberhasilan bertindak. Sifat tanggung jawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut pengetahuan, teknologi maupun etika.

a. Kompetensi pedagogik

Secara bahasa kompetensi pedagogik berasal dari dua kata, yaitu kompetensi dan pedagogik. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan pengertian dari pedagogik adalah berasal dari kata *paid* artinya anak dan *agogos* artinya membimbing. Jadi pengertian pedagogik adalah ilmu dan seni mendidik anak. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan, dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan pengembangan peserta

didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Seorang dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, berarti yang bersangkutan dituntut memiliki pemahaman wawasan atau landasan pendidikan, peserta didik, pengembangan kurikulum, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki

b. Kompetensi Propesional

Kompetensi propesional dosen adalah kemampuan (baik pengetahuan, sikap, dan keterampilan) yang harus dimiliki oleh seorang dosen untuk melaksanakan dan mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya sesuai dengan petunjuk yang telah ditetapkan. Selain itu, kompetensi propesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Mencakup penguasaan materi kurikulum dan substansi keilmuan yang menaungi materinya serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Profesi dosen sesungguhnya upaya-upaya yang dilakukan oleh pendidik dalam mengelola dan mengorganisir pembelajaran di perguruan tinggi. Pengembangan profesionalisme dosen dapat diartikan usaha yang luas untuk meningkatkan

kompetensi, kualitas pembelajaran, dan peran akademis pendidik di perguruan tinggi. Sebagaimana dikemukakan oleh J.G. Gaff dan Doughty dalam Miarso (2004: 197) bahwa terdapat tiga usaha yang saling berkaitan, yaitu pengembangan instruksional, pengembangan organisasi, dan pengembangan profesi

Dosen profesional digambarkan sebagai seorang pendidik yang memiliki pengetahuan luas, mampu dalam hal metodologi keilmuan, memiliki etika moral yang baik, komitmen, loyalitas, dedikasi dalam tugasnya, mampu memotivasi, menyenangkan, menarik perhatian, menjadi model dan *inspiratory* bagi mahasiswanya. Keberadaannya memberikan pengaruh positif bagi mahasiswa, lingkungan, dan lembaganya. Dosen sebagai profesi diarahkan untuk pengembangan lima kemampuan dasar kecerdasan mahasiswa, yaitu kecerdasan intelektual, emosional, manajerial, komunal, dan moral. Sebagai pendidik profesional dosen tidak hanya tampil sebagai pengajar, tetapi harus menjadi motivator, inspirator, inovator, konselor, dan sebagai manajer. Sebagai motivator, dosen mendorong mahasiswa untuk menguasai alat pembelajaran, belajar keras untuk mencapai prestasi yang setinggi-tingginya. Sebagai inspirator, dosen mampu memberikan inspirasi kepada mahasiswa dalam melakukan aktivitas pembela-

jaran, misalnya: kreativitas dalam mengerjakan tugas dan menulis dalam program kreativitas mahasiswa. Sebagai pelatih, dosen berperan sebagai pembimbing dan sahabat mahasiswa, menjadi teladan dalam pribadi yang mengundang rasa hormat dan keakraban dari mahasiswa. Sebagai manajer, dosen membimbing mahasiswa belajar, mengambil prakarsa dan ide-ide baik yang dimilikinya. Dari keempat peran tersebut, maka mahasiswa diharapkan mampu mengembangkan potensi diri masing-masing dengan mengembangkan kreativitas dan mendorong penemuan keilmuan dan teknologi yang inovatif.

c. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial mempunyai hubungan yang erat dengan penyesuaian sosial dan kualitas interaksi antar pribadi. Kompetensi sosial merupakan salah satu bentuk atau dimensi evaluasi diri (*self evaluation*) (Adam dalam Martini & Adiyanti, 1991). Kompetensi sosial sebagai keefektifan dalam berinteraksi hasil dari perilaku-perilaku teratur yang memenuhi kebutuhan pada masa perkembangan dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Ross-Krasnor, 2003).

Kompetensi sosial adalah kemampuan dan kecakapan seseorang dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain secara efektif dalam pelaksanaan proses pembelajaran (Giblin dalam



Purnomo, 2009). Kompetensi sosial adalah kemampuan dosen dalam berkomunikasi dengan masyarakat dan lingkungannya yang mempunyai karakter tersendiri. Dosen selain sebagai pendidik dan pengajar, juga berperan membina dan membimbing masyarakat kearah norma yang berlaku. Kompetensi sosial dosen merupakan kemampuan untuk memahami dirinya sebagai bagian tidak terpisahkan dari masyarakat dan mampu mengembangkan tugas sebagai anggota masyarakat. Misi yang diemban dosen dalam kaitannya dengan kompetensi sosial adalah misi kemanusiaan, misi bagaimana memanusiakan manusia.

Karakteristik dosen yang memiliki kompetensi sosial meliputi: berkomunikasi secara santun, bergaul secara efektif, memiliki pengetahuan tentang hubungan antar manusia, menguasai psikologi sosial dan memiliki keterampilan bekerjasama dalam kelompok.

d. Kompetensi kepribadian.

Kompetensi kepribadian adalah kompetensi yang berkaitan dengan perilaku pribadi yang mempunyai nilai-nilai luhur sehingga terpancar dalam perilaku sehari-hari. Pemahaman terhadap kompetensi kepribadian harus dimaknai sebagai suatu wujud sosok manusia yang utuh (Gumelar dan Dahyat, 2002 : 127).

Dosen sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mendidik dan mengajar serta melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kepribadian yang baik akan memberikan teladan yang baik terhadap lingkungannya, sehingga akan tampil sebagai sosok yang patut didengarkan nasehat dan perintahnya. Kepribadian dosen merupakan faktor penentu dalam keberhasilan belajar mahasiswanya. Surya (2003:138) menyebut kompetensi kepribadian ini sebagai kompetensi personal, yaitu kemampuan pribadi seorang dosen yang diperlukan agar dapat menjadi dosen yang baik, yang mencakup : pemahaman diri, penerimaan diri, pengarahan diri dan perwujudan diri. Dalam "*Asian Institut For Teacher Education*" mengemukakan kompetensi pribadi meliputi : pengetahuan tentang adat istiadat baik sosial maupun agama, pengetahuan tentang budaya dan tradisi, pengetahuan tentang inti demokrasi, pengetahuan tentang etika, memiliki apresiasi dan kesadaran sosial, memiliki sikap yang benar terhadap pengetahuan dan pekerjaan serta setia terhadap harkat dan martabat manusia.

Ruang kompetensi kepribadian tidak terlepas dari falsafah hidup nilai-nilai yang berkembang

dimana seseorang berada. Kompetensi kepribadian yang perlu dimiliki seorang dosen adalah keyakinan tentang kekuasaan Tuhan dalam kehidupan, percaya diri dan tanggung jawab dalam menyelesaikan berbagai persoalan, tenggang rasa dan toleransi dalam menyikapi perbedaan, menjadi fasilitator dalam menumbuhkembangkan budaya kritis dan menerima gagasan mengenai permasalahan yang terjadi serta mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan.

Kinerja dosen tidak hanya hasil akhir dari sebuah pekerjaan contohnya menghasilkan lulusan yang siap kerja. Tetapi, bagaimana tahapan selama proses pekerjaan berlangsung apakah berjalan dengan baik, menyenangkan kedua belah pihak yaitu dosen dan mahasiswa serta sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Kinerja dosen adalah unjuk kerja yang ditunjukkan oleh dosen, baik secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang diukur berdasarkan kedisiplinan, kerjasama, ketaatan, kehadiran, kompetensi profesional, dan kuantitas kerja.

Kinerja yang baik akan memengaruhi prestasi lembaga tempat dosen bertugas, sehingga dapat menimbulkan dorongan dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan memberikan prestasi yang baik terhadap

lembaga pendidikan tempat dosen bertugas. Pengukuran kinerja dosen harus dilakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik yang merupakan hal penting dalam upaya perbaikan secara terus menerus untuk mencapai keberhasilan lembaga pendidikan di masa yang mendatang.

Kemampuan akademik mahasiswa atau prestasi mahasiswa yang unggul akan selalu dikaitkan dengan kinerja dosen, selalu menjadi sorotan masyarakat. Selama ini, dosen menjadi tolok ukur keberhasilan dari setiap lulusan. Seyogianya dosen mendapat penghargaan (*reward*) baik dalam bentuk finansial, ataupun penghargaan lainnya, yang dapat meningkatkan kinerja dosen lebih pesat dan andal.

## **B. Antara Kinerja Baik dan Kinerja Buruk**

Istilah kinerja atau juga dapat disebut unjuk kerja, ada banyak pendapat mengenai pengertian kinerja, tetapi secara umum pengertian-pengertian tersebut mempunyai persamaan. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Menurut, Whitmore, "Kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata" (Suprihatiningrum, 2013:136). Kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Kinerja (*performance*) berarti tindakan menampilkan

atau melaksanakan suatu kegiatan, oleh karena itu *performance* sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja. Kinerja dosen yang andal merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan kualitas pembelajaran.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap mutu lembaga. Seperti halnya kinerja dosen berpengaruh terhadap mutu perguruan tinggi baik perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta (Sudiyono, 2005:69). Apabila kinerja dosen baik, maka mutu lembaga pun akan baik pula. Untuk memotret kinerja dosen bisa dilihat dari bidang tugasnya yaitu dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.

Lembaga pendidikan sangat mendambakan dosen-dosen yang andal. Jika hal tersebut menjadi keinginan, maka faktor utama yang memengaruhi kinerja dosen adalah kebijakan pimpinan lembaga dalam mengembangkan kemampuan dan profesionalisme dosen. Melalui kebijakan pimpinan lembaga ini dalam mengirim dosen untuk mengikuti tugas belajar, yaitu program pendidikan S3 serta pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen menjadi lebih baik. Kinerja baik seorang dosen dapat diukur pada kesungguhan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, seperti ketepatan waktu mengajar, dan adanya inisiatif mandiri dalam menyelesaikan tugas-

tugas, dan dipengaruhi oleh berbagai perubahan yang terjadi dari perkembangan teknologi.

Selain itu, kinerja dosen yang baik juga dapat diukur dengan ditunjukkannya kedisiplinan yang baik, terutama dalam penggunaan waktu secara efisien sesuai dengan perencanaan perkuliahan, pelaksanaan, evaluasi, berdasarkan jadwal yang ditetapkan. Keadaran akan tanggung jawab dan komitmen, dan melaksanakan perencanaan perkuliahan sebelum melaksanakan perkuliahan dosen menyusun perencanaan, perangkat yaitu Satuan Acara Perkuliahan (SAP), persiapan materi dan sistem penilaian.

Kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya (Depdiknas, 2004). Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai presentasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (LAN, 2004). Kriteria kinerja pendidikan menurut Blazey, et al. (2001:31) bertujuan untuk:

1. Meningkatkan kinerja, kapasitas, dan output pendidikan;
2. Mempermudah komunikasi dan tukar-menukar informasi tentang praktik pendidikan yang terbaik dengan berbagai tipe institusi pendidikan, dan
3. Sebagai alat untuk memahami dan meningkatkan kinerja institusi pendidikan serta pedoman dalam perencanaan strategis.

Dosen yang berkinerja baik akan menciptakan generasi yang cerdas dan unggul. Maka pemerintah ataupun lembaga yang bersangkutan harus menyediakan fasilitas dan sarana yang baik dan tepat. Dosen merupakan agen pemerintah yang bekerja di universitas baik swasta maupun negeri.

Sebaiknya, dosen tidak mencerminkan sikap buruk yang selalu menjadi alasan mahasiswa. Seperti melakukan hal-hal yang tidak menyenangkan, serta mengecewakan perasaan mahasiswa atau sampai membuat mahasiswa menjadi frustrasi. Karena hal tersebut dapat membuat mahasiswa membenci dosennya dan tidak menginginkan untuk mengambil mata kuliah yang diampuhkannya, mahasiswa mungkin akan terpaksa masuk ke kelasnya bila kelas lain sudah terisi penuh dan hanya kelas dari dosen tersebut yang mahasiswa benci ini yang masih terisi. Tetapi sebaiknya dosen, memberikan ilmu pengetahuan, berbagai pengalaman yang baik, membuat suasana kelas lebih nyaman, terbuka dengan semua mahasiswa (tidak pilih kasih), menghindari sikap moody (sikap yang sulit ditebak dan dimengerti), menghindari sikap sombong (selalu membicarakan kekayaannya depan mahasiswa), dan yang paling penting adalah dosen harus menjadi teladan, ditiru, dipercaya, dan dipegang ucapannya.

Kinerja baik dosen harus dipertahankan dan ditingkatkan, yang didukung oleh lembaga, lingkungan kampus, keluarga, dan mahasiswa. Dosen yang baik

adalah yang memiliki kinerja sebagai pendidik profesionalisme dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen adalah salah satu komponen mahasiswa dalam proses belajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan, dll.

Ilmu yang dimiliki dosen, jika diterapkan dengan baik, dapat menjadikan anak didik menjadi orang yang cerdas. Salah satu kinerja baik dosen yaitu harus dapat mendidik dengan baik untuk dapat membantu perkembangan kemampuan setiap mahasiswa. Dosen perlu memperhatikan setiap mahasiswa agar memahami karakter belajar siswa, agar siswa pun mudah dimengerti apa yang disampaikan.

Saat ini banyak dosen yang memiliki profesi di samping menjadi dosen juga memiliki profesi yang lain. Ada yang menjadi praktisi profesional ataupun memiliki bisnis. Dosen yang memiliki dua profesi ini sangat bagus, dapat meningkatkan kinerja baik dalam hal menambah ilmu, teori, dan pengalaman. Namun apabila dosen terlalu sibuk dengan profesi keduanya diluar sebagai dosen, justru akan memperlihatkan kinerja buruk dosen. Karena akan menghambat dalam kegiatan belajar mengajar. Dosen akan kehilangan fokus dalam mengajar, hanya sedikit waktu yang bisa diberikan dosen terhadap



kegiatan belajar mengajar terhadap mahasiswa. Fokus dosen juga akan berkurang dalam kegiatan menulis, meneliti, dan mengabdikan, sesuai dengan tri dharma perguruan tinggi yang sudah menjadi kewajiban seorang dosen dalam ruang lingkup perguruan tinggi.

Dosen harus memiliki kinerja yang baik, yaitu menjalankan tugas pokoknya seperti mengajar dan mendidik yang meliputi memberi kuliah, praktikum, tutorial, pelatihan, dan evaluasi atau ujian, serta tugas pembelajaran lainnya kepada mahasiswa, sesuai dengan jenjang jabatan akademik dosen yang bersangkutan. Di samping tugas mengajar dan mendidik, tugas lain seorang dosen adalah melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dosen yang ada saat ini, juga dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja dosen ini memerlukan beberapa hal seperti motivasi, etos kerja yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik, budaya organisasi yang stabil, komitmen organisasi yang pasti, kompensasi yang sesuai, lingkungan kerja yang mendukung, dan tercapainya kepuasan kerja dosen untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Prediktor kinerja merupakan motivasi, etos kerja, kompetensi, kepemimpinan, dan keadilan lingkungan kerja (Pramudyo, 2010). Peningkatan kinerja dosen hendaknya secara aktif mendorong dosen untuk selalu

meningkatkan kinerjanya dengan memberdayakan segala potensi yang dimiliki dosen (Ayuningtyas, 2013).

Tinggi rendahnya kinerja dosen tidak terlepas dari faktor-faktor yang memengaruhi kinerja itu sendiri yang salah satunya adalah motivasi yang merupakan sumber penggerak. Fenomena seperti ketidakhadiran (*absenteeism*), motivasi kerja yang rendah, tidak adanya perhatian terhadap kualitas, rendahnya daya saing lembaga, profesionalisme lembaga yang tidak memadai, kurangnya komitmen dosen kepada lembaga, merupakan suatu fenomena yang menunjukkan kinerja dosen yang rendah.

Salah satu hal yang menggairahkan dosen dalam bekerja yaitu dengan pemberian motivasi yang sesuai dengan kebutuhan dosen. Pemberian motivasi kerja ini diharapkan meningkatkan kepuasan kerja, karena hal ini bukanlah tugas yang mudah, umumnya dosen memiliki latar belakang, pengalaman, harapan, keinginan dan ambisi yang berbeda-beda, sementara kepuasan kerja bergantung pada individu dosen itu sendiri.

Selain pemberian motivasi, faktor yang juga dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh dosen. Kemampuan yang tepat dapat menimbulkan antusias dan moral kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi kemampuan yang tepat merupakan kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari dosen. Dengan prestasi kerja yang tinggi maka dosen akan merasakan kepuasan kerja dan

akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini didukung oleh Becker and Ulrich (2001:23) yang menyatakan bahwa tingginya kemampuan yang dimiliki seseorang terlihat dari rasa tanggung jawabnya yang besar terhadap pekerjaan, memiliki komitmen yang tinggi, mudah beradaptasi dengan perubahan, memiliki motivasi kerja yang tinggi dan akhirnya dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Hal yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja dosen menurut Rachmawati & Daryanto (2013) meliputi:

1. Kesesuaian antara pekerjaan dengan keahlian Kinerja dosen dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan dosen pada bidang tugasnya. Bila dosen diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri Universitas Sumatera Utara mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja dosen. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya. Kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya.
2. Kepuasan kerja kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada

seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Kinerja dosen akan bermakna bila dibarengi dengan niat yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kearah yang lebih baik yang diikuti dengan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhinya. Jadi, dengan berhasilnya seorang dosen mengajar ditandai dengan keberhasilan mahasiswa dalam menyerap ilmu yang mereka ajarkan maka dosen tersebut akan merasa puas terhadap pekerjaan mereka. Dengan adanya perasaan puas pada dosen maka kinerja dosen akan semakin meningkat juga.

3. Peningkatan pemanfaatan teknologi informasi  
Langkah yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja dosen adalah melalui peningkatan pemanfaatan teknologi informasi yang sedang Universitas Sumatera Utara berkembang dan mendorong dosen untuk menguasainya. Dengan memanfaatkan teknologi informasi maka dosen dapat dengan cepat mengakses materi pengetahuan yang dibutuhkan sehingga dosen tidak terbatas pada pengetahuan yang dimiliki dan hanya bidang studi tertentu yang dikuasai tetapi dosen harus mampu menguasai lebih dari satu bidang studi yang ditekuninya sehingga suatu saat dosen tersebut akan mendalami hal lain yang masih memiliki

hubungan erat dengan bidang tugasnya guna meningkatkan kinerja kearah yang lebih baik.

Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang (Sutermeister, 1976:10). Selanjutnya Bob Davis et.al (1994:235) mengatakan "*Skill is learned. But an abilities (for example: to react of quickly) is general characteristic of the performer and can be used in a variety of skill*(keterampilan dapat dipelajari, tetapi kemampuan adalah karakteristik umum dari pelaku dan dapat digunakan dalam berbagai keterampilan)". Pendapat Bob Davis ini menunjukkan bahwa keterampilan dan kemampuan adalah dua hal yang saling berhubungan. Kemampuan dapat dilihat dari keterampilan yang diwujudkan melalui tindakan. Kemampuan yang didasari oleh kreativitas dan keterampilan adalah proses mental yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini dungkapkan dan didukung oleh Bloom et.al (1981:331-332).

Kepuasan mahasiswa terhadap kinerja dosen dapat diukur melalui dimensi pelayanan (Ulfa, 2010), meliputi:

1. Bukti langsung (*tangible*) adalah bentuk fisik yang ada pada dosen saat melaksanakan proses perkuliahan yang dapat dirasakan dan dapat dilihat/dinilai secara langsung oleh mahasiswa selama proses perkuliahan berlangsung. Dimensi *tangible* ini dapat diukur dengan

indikator sebagai berikut: penampilan dosen yang menarik dan meyakinkan, fasilitas fisik (metode, media), dan sarana komunikasi.

2. Keandalan (*reliability*) merupakan kemampuan dosen untuk memberikan pelayanan yang telah dijanjikan dengan segera, tepat dan akurat kepada mahasiswa. Adapun indikator penilaian dari keandalan (*reliability*) meliputi: ketepatan waktu kuliah, kesesuaian pelaksanaan jadwal kuliah, ketepatan materi dalam proses belajar mengajar.
3. Daya tanggap (*responsiveness*) adalah kesediaan/ keinginan dosen membantu mahasiswa berhubungan dengan proses perkuliahan sebagai pemakai jasa. Indikator penilaian dari daya tanggap (*responsiveness*) meliputi: kesediaan dosen membantu mahasiswa dalam mengatasi kesulitannya, kesediaan dosen menyediakan waktu untuk berkonsultasi di luar jam mengajar.
4. Jaminan (*assurance*) merupakan bukti tanggung jawab dari seorang dosen kepada mahasiswa dari segi pelayanannya. Adapun indikator penilaiannya meliputi: pemahaman dan wawasan dosen dalam melakukan proses belajar dan mengajar.
5. Empati (*empathy*) merupakan sikap dan perilaku dosen selama berinteraksi dengan mahasiswanya. Indikator penilaiannya meliputi: keramahan dan perhatian dosen dalam berinteraksi dengan mahasiswanya.

Pengembangan kompetensi, kinerja, dan karir dosen merupakan suatu hal yang penting dilakukan. Pengembangan ini dapat memberikan pengaruh dan manfaat bagi dosen itu sendiri, proses pembelajaran maupun peningkatan kualitas lembaga. Pengembangan ini adalah suatu siklus yang berkesinambungan. Pengembangan kompetensi, kinerja, dan karir dosen juga terkait dengan peran kelembagaan perguruan tinggi dan pemerintah. Untuk itu diperlukan sinergi berbagai pihak terkait untuk proses pengembangan ini untuk peningkatan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia dan mahasilkan dosen yang berkinerja baik.

Dengan demikian, secara spesifik atau khusus kemampuan dalam arti kecakapan atau kemampuan seseorang akan membentuk profesionalitas yang menunjukkan suatu tindakan pekerjaan yang berdampak positif terhadap proses kerja dan perkembangan pribadi pegawai. Tindakan tersebut bisa berwujud kecakapan dan terampil, sehingga membentuk dosen yang berkinerja baik. Selain itu, Kinerja dosen merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Begitupun sebaliknya, jika dosen tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan, disebut dosen berkinerja buruk.

Indikator Kinerja Dosen. Dosen mempunyai tugas pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengem-

bangan, serta pengabdian masyarakat. Kinerja dosen berdasarkan tugasnya, indikator standar kinerja dosen dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Standar Kinerja Dosen berdasarkan Tugasnya

<b>Tugas Dosen</b>	<b>Standar Kinerja Dosen</b>
Pendidikan dan Pengajaran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usaha kreatif</li> <li>2. Dampak perubahan</li> <li>3. Disiplin</li> <li>4. Keteladanan</li> <li>5. Keterbukaan terhadap kritik.</li> </ol>
Penelitian dan Pengembangan Ilmu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produktivitas ilmiah</li> <li>2. Makna dan kegunaan</li> <li>3. Usaha inovatif</li> <li>4. Konsistensi</li> <li>5. Target kerja</li> </ol>
Pengabdian pada Masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementasi kegiatan pengabdian</li> <li>2. Perubahan</li> <li>3. Dukungan masyarakat</li> <li>4. Kemampuan komunikasi</li> <li>5. Kemampuan kerjasama</li> </ol>

(Nur'aeni 2011: 111).



Kinerja dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran dilakukan dalam bentuk mengajar, membimbing dan melatih keterampilan mahasiswa. Kinerja dosen dalam bidang penelitian dilakukan dalam bentuk keterlibatannya dalam berbagai kegiatan ilmiah, seperti: melakukan kegiatan penelitian/kegiatan ilmiah, menulis atau menyusun karya ilmiah, menulis buku yang keasliannya dapat dipertanggungjawabkan, atau menerjemahkan karya orang lain, membuat/menciptakan karya seni desain, menyajikan karya tulis dalam pertemuan ilmiah atau karya seni/desain dalam pentas seni/pameran, dan menulis buku ilmiah. Untuk dapat melaksanakan kegiatan penelitian ini, diperlukan kompetensi dan keprofesionalan dosen secara keseluruhan.

Sedangkan, kinerja dosen dalam pengabdian pada masyarakat ditujukan dan diarahkan untuk menunjang pembangunan di berbagai lapisan masyarakat. Pengabdian masyarakat juga merupakan kegiatan yang menghubungkan hasil penelitian dan penguasaan disiplin ilmu dalam bidang pendidikan dan pengembangan masalah penelitian pada sisi lain.

### **C. Kebiasaan-Kebiasaan Dosen Efektif**

Dosen, sebagai salah satu unsur dalam sistem pendidikan tinggi, memiliki peran yang penting. Kualitas pendidikan tinggi, memiliki peran yang penting. Kualitas pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian

kepada masyarakat sebagai fungsi utama perguruan tinggi bergantung sangat besar pada kualitas dosen. Semakin tinggi mutu dosen, maka semakin pula mutu tridharma perguruan tinggi.

Dipandang sebagai satu jenis pekerjaan, dosen dapat dikatakan sebagai profesi. Sebagaimana dikatakan Keraf, "Profesi adalah pekerjaan yang dilakukan sebagai kegiatan pokok untuk menghasilkan nafkah hidup dan yang mengandalkan nafkah hidup dan yang mengandalkan suatu keahlian (Keraf, 1994:144), karena pekerjaan dosen telah memenuhi syarat-syarat profesi, yaitu:

1. Untuk menjalankannya diperlukan kecakapan khusus;
2. Dilakukan sebagai kegiatan utama;
3. Untuk mendapatkan penghasilan

Agar pekerjaan menjadi dosen sungguh-sungguh dapat dikategorikan sebagai sebuah profesi, maka setiap orang yang memangku jabatan itu harus berusaha sekuat tenaga memenuhi persyaratan di atas, terutama persyaratan memenuhi keahlian tertentu, dan menjadikan pekerjaan dosen sebagai kegiatan utama.

Penulis menyadari, dalam kenyataannya, berbagai kecakapan khusus yang harus dimiliki oleh seorang dosen masih banyak diabaikan. Pekerjaan sebagai dosen juga kadang-kadang masih diperlakukan sebagai pekerjaan sampingan, sehingga seorang dosen tidak secara sungguh-sungguh membina dan mengembangkan diri sehingga pekerjaannya tidak layak disebut sebagai

sebuah profesi. Karena itu, menjadi dosen merupakan satu tantangan profesional. Siapa yang bersungguh-sungguh mau dan mampu mengembangkan diri menjadi dosen yang baik dan efektif, niscaya mereka akan menjadi dosen profesional. Sebaliknya, siapa yang mendorong hatinya menjadi dosen yang hanya ingin bersantai-santai saja, menghindari pekerjaan yang berat dan sibuk, niscaya mereka akan menjadi dosen amatir.

Menjadi dosen efektif, implementasi konsep 7 habits menurut Stephen R. Covey dalam Hamdan, 2003: 122, tujuh kebiasaan manusia yang efektif yaitu *Habit-1: Be Proactive* "Jadilah manusia yang proaktif" *Habit* ini disebut sebagai *principles of personal vision*, karena menyangkut perubahan visi pribadi mengenai diri dan lingkungan.

*Habit-2: Begin with the End in Mind* "Mulai dengan akhir dalam pikiran". *Habit* ini disebut sebagai *principles of personal leadership*, prinsip-prinsip kepemimpinan pribadi, karena dengan habit-2 individu akan dapat mengarahkan dirinya melalui kekuatan dari dalam.

*Habit-3: Put First Things First*. "Dahulukan yang utama". *Habit* ini dikenal dengan *principles of personal management*, karena habit ini memberikan kemampuan individu untuk mendefinisikan persoalan dan membuat prioritas.

*Habit-4: Think Win/Win*. "Berpikir menang-menang". *Habit* ini disebut sebagai *principles of interpersonal leadership*, karena menyangkut dimensi

kepemimpinan yang lebih luas dari sekadar untuk diri sendiri, melainkan secara antarpribadi.

*Habit-5: Seek First to Understand Then to be Understood.* "Berusaha mengerti terlebih dahulu, baru kemudian dimegerti". *Habit* ini disebut sebagai *principles of empathic communication*, karena menyangkut berbagai sikap dan perilaku komunikasi yang empatik dalam komunikasi antarpribadi.

*Habit-6: Synergize.* "Sinergi". *Habit* ini dikenal dengan *principles of creative communication*, karena berhubungan dengan kemampuan individu dapat menciptakan suasana kerjasama kreatif dalam komunikasi antarpribadi.

*Habit-7: Sharpen the Saw.* "Asahlah gergaji". *Habit* ini disebut sebagai *principles of balanced self-renewal*, atau prinsip-prinsip pembaharuan diri yang seimbang, yaitu satu habit yang berkenaan dengan pembaharuan diri yang harus terus dilakukan oleh individu dalam berbagai dimensi secara seimbang.

\*\*\*\*\*

# BAB II

## FAKTOR PELENTING

### KINERJA DOSEN

#### A. Faktor Motivasi

Motivasi adalah “keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan-tindakan (George R. Terry dalam Sedarmayanti, 2000:25). Selanjutnya Flippo yang dikutip oleh Sedarmayanti (2000:27) memberikan pengertian motivasi adalah *“Direction motivation is essence, it is a skill in aligning employye wants nearously with attainment or organizational objectives*(Motivasi adalah keahlian, dalam menggerakkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai).” Selanjutnya Hasibuan (2001:48) dan Cohen (1999:287) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya mencapai kepuasan kerja.

*“Motivation are goal-directed forces within human that organize and give direction to tension caused by unsatisfied needs* (motivasi adalah kekuatan yang diarahkan untuk mengatur dan memberikan rasa kepuasan dan memenuhi kebutuhan manusia) (Petty,

1984:228). Sejalan dengan itu Hersey and Blanchard (1996:26) menyatakan motivasi seseorang tergantung pada kekuatan motif mereka. Motif terkadang didefinisikan sebagai kebutuhan dan pengendali atau *impuls* dalam diri seseorang. Wahjisumidjo dalam Saydam (1996:34) mendefinisikan motivasi sebagai “suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan kepuasan yang terjadi dalam diri sendiri”.

Motivasi “*Motivation is a force that results/arm an individual's desire to satisfy there needs* (motivasi adalah kekuatan yang menghasilkan dan keinginan untuk memenuhi kebutuhan)” (Cascio dalam Husein Umar, 1998:37). Dari konsep-konsep yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya motivasi menyangkut usaha pencapaian tujuan, yang terdiri dari tiga elemen penting, yaitu usaha, tujuan lembaga dan kebutuhan. Berdasarkan sejumlah literatur yang ada, motivasi dalam hubungannya dengan kebutuhan, maka sesuai dengan teori, motivasi dapat dikategorikan menjadi dua bagian, (1) Teori konten (*Content Theories*) dan (2) Teori proses (*Procces Theories*).

Konten teori berkaitan dengan hal-hal apa saja yang memotivasi seseorang agar ia bekerja keras, termasuk hirarki kebutuhan (*The Hierarchy of Needs*) dari Abraham Maslow; Kebersihan dan motivasi kebutuhan (*The Hygiene and Motivator Needs*) dari

Frederick Herzberg; Eksistensi, keterkaitan dan pertumbuhan kebutuhan (*Existence, Relatedness and Growth Needs*) dari Clayton Alderfer dan Teori kebutuhan dan prestasi motif (*Needs Theory and Achievement Motive*). Sedangkan teori proses berhubungan dengan mengetahui sesuatu yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan, termasuk ekspektasi teori (*Expectancy Theory*) dari Edwin Locke Lunenburg (1991:60).

Teori motivasi yang paling dikenal adalah hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Pandangan Maslow dalam Mangkunegara (2003:373) mengenai pergerakan hubungan manusia berfokus pada kebutuhan sebagai pondasi kunci. Kebutuhan adalah rasa kecukupan fisiologi dan psikologi yang diinginkan oleh seseorang untuk dipenuhi. Teori kebutuhan merupakan konsep yang signifikan bagi para manajemen karena kebutuhan akan menciptakan ketegangan yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku kerja seseorang, Schermerhorn (1993:78).

Moslow telah mengidentifikasi lima tingkat kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Teori Maslow ini bertumpu pada dua prinsip utama. Pertama, prinsip kekurangan yaitu kebutuhan yang terpuaskan bukan merupakan motivator perilaku. Orang-orang bertindak untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan yang hilang sehingga kekurangpuasan akan tetap ada. Kedua, prinsip

gerak maju yaitu lima kebutuhan ada pada hirarki yang berpotensi kebutuhan pada beberapa level hanya akan tergerakkan dengan segera jika kebutuhan pada level yang lebih rendah telah terpuaskan, demikian dikemukakan oleh Maslow (1943:378). Mereka meningkatkan tahap demi tahap dari level yang paling rendah hirarkinya ke level yang paling tinggi. Kebutuhan yang hilang mendominasi perhatian individu dan menentukan perilaku sampai kebutuhan itu terpuaskan. Konsisten dengan pemikiran hubungan manusia, maka teori Maslow mengimplikasikan bahwa para manajer yang dapat membantu orang-orang untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan yang penting mereka dalam bekerja akan dapat mencapai produktivitasnya, Schermerhorn (1993:78). Teori hirarki kebutuhan manusia dari Maslow memperkenalkan konsep aktualisasi diri dan kesanggupan bagi orang-orang terhadap pengalaman penyelesaian sendiri dalam pekerjaan mereka.

Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri. Hal ini akan lebih jelas dikemukakan oleh Baron (2000:295) dan McCormick (1985:268) dalam hubungannya dengan kinerja, mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh dan membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan kerja. Menurut Teori motivasi dari Mc.Clelland's tentang Teori motivasi prestasi



Mc.Clelland's (*Achievement Motivation Theory*) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia dalam satu organisasi mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Berdasarkan teori Mc.Clelland's *Achievement Motivation Theory*, ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu:

#### 1. Motif

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan di dalam diri setiap orang mengandung tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu. Dorongan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu tersebut dapat diakibatkan oleh hasil proses pemikiran dari dalam diri maupun berasal dari luar dirinya. Alasan-alasan yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu dikarenakan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Menurut David dan Mc.Clelland dalam Hasibuan (2000: 153) membagi kebutuhan manusia menjadi tiga kebutuhan, yaitu (1) Kebutuhan akan prestasi, (2) kebutuhan akan afiliasi, dan (3) kebutuhan akan kekuasaan.

#### 2. Harapan

Harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya keinginan.

Secara umum harapan dapat diartikan sebagai sesuatu keyakinan sementara pada diri seseorang bahwa suatu tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil atau tindakan berikutnya. Dalam konsep ini harapan tersebut dapat dinilai nol (harapan sama sekali tidak ada). Tetapi dapat pula dinilai satu, bila sangat yakin bahwa hasilnya pasti jika ada. Secara sederhana, teori ini menyatakan bahwa motivasi orang dalam organisasi bergantung pada harapannya. Seseorang akan mempunyai motivasi tinggi untuk berprestasi tinggi dalam organisasi, jika ia berkeyakinan bahwa prestasinya itu ia dapat dengan mengharapkan imbalan yang lebih besar. Sebaliknya seseorang tidak mempunyai harapan bahwa prestasi akan dihargai lebih tinggi dan akhirnya tidak berusaha meningkatkan prestasinya.

### 3. Insentif

Insentif adalah suatu yang memotivasi (merangsang) dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan, meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada seseorang dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih untuk berprestasi bagi organisasi. Hal ini dilakukan karena dari beberapa penelitian yang

dilakukan oleh sebelumnya sebagian besar meneliti motivasi kerja hanya dari sisi pemenuhan kebutuhan dari Maslow, dimana Maslow menyatakan bahwa tingkatan kebutuhan pemenuhannya secara bertahap padahal untuk dapat mengarahkan perilaku positif dari dosen bukan hanya dari pemenuhan kebutuhan secara fisik tapi pada tingkatan yang lebih tinggi.

Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja dosen, artinya dengan meningkatnya Motivasi dosen Perguruan Tinggi di Kota Palopo tidak diikuti dengan peningkatan Kinerja Dosen secara signifikan. Sedangkan pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja dosen melalui variabel mediasi yaitu variabel kepuasan juga berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Artinya variabel kepuasan belum berperan dengan baik dalam memediasi motivasi dosen terhadap kinerja dosen. Artinya responden memiliki persepsi bahwa motivasi atau dorongan salah satunya berupa pemberian insentif hanya berdampak terhadap kepuasan kerja saja, artinya kinerja yang baik tidak harus ditentukan melalui pemberian insentif karena tanpa adanya kemampuan yang berkompeten kinerja akan sulit untuk dicapai secara optimal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, hipotesis 5 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja dosen tidak dapat diterima.

Jadi, pemberian motivasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dosen dapat meningkatkan kepuasan kerja, hal ini didukung oleh pendapat Martin (2002:151), Ainsworth et.al (2002:37), yang menyatakan bahwa semakin tinggi kemampuan yang dimiliki seseorang yang ditandai dengan cepat dalam mengatasi masalah pekerjaan, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas dan secara terbuka dapat meningkatkan kualitas diri yang secara psikologi akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggungjawab pribadi akan hasil pekerjaannya, yang pada akhirnya semua ini akan meningkatkan kepuasan kerja.

Faktor yang dapat meningkatkan gairah kerja dosen di Kota Palopo yang akhirnya berimbas pada kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi adalah kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh dosennya. Dengan demikian perlu diperhatikan masalah kepuasan kerja dosen sehingga mereka tidak merasa bosan/jenuh, sering mengeluh, kurang disiplin, kurang rasa memiliki terhadap lembaga, tidak memberikan layanan terbaik pada mahasiswa, merupakan gejala kepuasan kerja yang belum optimal yang akhirnya berimbas pada rendahnya kinerja dosen.

Hal ini cukup beralasan karena motivasi kerja dan kemampuan merupakan faktor yang bisa mencerminkan kinerja dosen dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kemampuan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang

diinternalisasi kepada seluruh dosen agar mereka menyadari bahwa mereka adalah komponen yang sangat berperan dalam memberikan yang terbaik bagi lembaganya, dengan kemampuan dan motivasi yang tinggi, maka dosen yang ada di Kota Palopo akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan harapan.

## **B. Faktor Kepribadian**

Pembahasan kepribadian dalam buku ini lebih spesifik adalah konsep dinamik yang menggambarkan pertumbuhan dan perkembangan seluruh sistem psikologi seseorang. Alih-alih melihat ke bagian-bagian dari orang itu. Kepribadian melihat ke kelompok menyeluruh yang lebih besar dari sekadar jumlah dari bagian-bagian, demikian dikemukakan oleh Robbins (2006).

Teori-teori kepribadian, kepribadian terdiri dari sifat (*trait*) dan tipe. Sifat (*trait*) itu sendiri dijelaskan sebagai konstruk teoritis yang menggambarkan unit/dimensi dasar dari kepribadian. *Trait* menggambarkan konsistensi respon individu dalam situasi berbeda. Sedangkan tipe memiliki tingkat yang menggambarkan konsistensi respon individu dalam situasi berbeda. Tipe memiliki tingkat keteraturan (*regularity*) dan keadaan umum (*generality*) yang lebih besar dari *trait*. *Trait* merupakan disposisi untuk berperilaku dengan cara tertentu, seperti tercermin dalam perilaku seseorang

pada berbagai situasi. Tingkatan dasar *trait* adalah kepribadian yang berubah dari masa remaja akhir hingga masa dewasa. Periode dari usia 18 sampai dengan 30 tahun orang sedang berada dalam proses mengadopsi konfigurasi *trait* yang stabil, konfigurasi yang tetap stabil setelah usia 30 tahun, demikian dikemukakan oleh Feist (2006).

Kepribadian (*personality*) dalam bahasa latin asal kata *personality* dari *personal*, sedangkan dalam ilmu psikologi, *personal* adalah suatu organisasi yang dinamis dari system psiko-fisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Menurut Luthans (2006), kepribadian adalah bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur karakter dalam dan karakter luar, mengukur *trait* dan interaksi antara manusia dengan manusia. Secara umum kepribadian adalah satu pola watak yang relatif permanen dan sebuah karakter unik yang memberikan konsistensi sekaligus perilaku seseorang, demikian dikemukakan oleh Feist (2006). Watak memberikan kontribusi bagi perbedaan-perbedaan individu dalam perilakunya.

Konsistensi perilakunya di sepanjang waktu dan stabilitas perilaku tersebut di setiap situasi. Watak mungkin saja unik atau umum bagi beberapa kelompok orang atau mungkin dimiliki seluruh spesies manusia, namun polanya selalu berbeda bagi setiap individu.

Karena itu masing-masing pribadi, meskipun mirip dengan yang lain dalam satu dua hal, tetap memiliki sebuah kepribadian yang unik. Karakter adalah kualitas unik seseorang yang mencakup atribut-atribut seperti temperamen, fisik, dan intelegensia.

Penulis berpendapat bahwa ada beberapa kata kunci yang dapat dirumuskan dalam menguraikan kepribadian yaitu: cara seseorang merespon terhadap masalah, bersifat unik, dinamis, merupakan hasil interaksi fisik/genetik, dan menunjukkan cara individu dalam mengelola waktunya.

#### 1. Lima Besar Kepribadian (*big five personality*)

Sejak akhir 1980 hingga awal 1990, kebanyakan psikologi kepribadian sudah menggunakan *Five Factor Model (FFM)*. Lima faktor dapat ditemukan di beragam budaya, dengan bahasa yang beragam, demikian dikemukakan oleh McCrae dan Allik (2002). Selain itu lima faktor menunjukkan sejumlah penemuan dalam usia, artinya orang dewasa cenderung mempertahankan struktur kepribadian yang sama ketika usia mereka bertambah, hal tersebut dikemukakan oleh McCrae dan Costa dalam Feist (2006).

Temuan-temuan dari lima faktor ini menunjukkan fakta tentang kepribadian mulai diakui keberannya. Atau seperti yang dikatakan McCrae dan Oliver Hohn dalam Feist (2006) bahwa keberadaan lima faktor merupakan fakta empiris. McCrae dan Costa setuju dengan Eysenck bahwa sifat kepribadian mengikuti

distribusi berbentuk lonceng. Artinya, kebanyakan orang mendapat skor hampir mendekati nilai tengah setiap sifat dan hanya beberapa orang saja yang dinilai ekstrim.

Lima kepribadian yang besar (*Big Five Personality*) adalah suatu pendekatan yang digunakan dalam psikologi untuk melihat kepribadian manusia melalui *trait* yang tersusun dalam suatu faktor domain kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor. Lima *trait* kepribadian tersebut adalah:

a. Faktor Dominan (*Extraversion*)

Faktor pertama adalah *Extraversion* atau bisa juga disebut faktor dominan. Faktor ini merupakan dimensi yang penting dalam kepribadian. Faktor dominan ini dapat memprediksi banyak tingkah laku sosial. Menurut penelitian seseorang yang memiliki faktor dominan yang tinggi akan mengingat semua interaksi sosial, berinteraksi dengan lebih banyak orang dibandingkan dengan seseorang dengan tingkat faktor dominan rendah.

b. Keramahan (*Agreeableness*).

*Agreeableness* dapat juga disebut seseorang yang memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain. Berdasarkan survey seseorang yang memiliki skor tinggi digambarkan sebagai seorang yang memiliki nilai suka



membantu, pemaaf, dan penyayang. Namun demikian, ditemukan pula sedikit konflik pada hubungan interpersonal orang yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi, ketika berhadapan dengan konflik *self-esteem* mereka akan cenderung menurun.

c. Sifat emosi (*Neuroticism*)

*Neuroticism* menggambarkan seseorang yang memiliki masalah dengan emosi yang negatif seperti rasa khawatir dan rasa tidak aman. Secara emosional mereka labil, seperti juga teman-temannya yang lain, mereka juga mengubah perhatian menjadi sesuatu yang berlawanan. Seseorang yang memiliki tingkat *Neuroticism* yang rendah cenderung akan lebih gembira dan puas terhadap hidup dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat *Neuroticism* yang tinggi.

d. Keterbukaan (*Openness*)

Keterbukaan merupakan faktor yang paling sulit untuk dideskripsikan, karena faktor ini tidak sejalan dengan bahasa yang digunakan tidak seperti halnya faktor-faktor lain. Keterbukaan mengacu pada bagaimana seseorang bersedia melakukan penyesuaian pada suatu ide atau situasi baru. Keterbukaan mempunyai ciri bertoleransi, kapasitas untuk menyerap informasi.

e. Sifat hati-hati (*Conscientiousness*)

Sifat hati-hati menggambarkan pribadi yang tertib/teratur, penuh pengendalian diri, terorganisir, ambisius, fokus pada pencapaian, dan disiplin diri. Seseorang yang memiliki sifat hati-hati yang tinggi akan memiliki nilai kebersihan dan ambisi serta pekerja keras, tepat waktu, tekun dan peka terhadap suara hati. Sifat hati-hati mendeskripsikan kontrol terhadap lingkungan sosial, berpikir sebelum bertindak, menunda kepuasan, mengikuti peraturan dan norma, terencana, terorganisir, dan memprioritaskan tugas.

Teori lima besar kepribadian memberikan profil yang ideal untuk karyawan pada keseluruhan karier mereka karena ciri yang berbeda itu diperlukan untuk pekerjaan yang berbeda. Kuncinya adalah menemukan yang sesuai demikian dikemukakan oleh Luthans, (2006). Terdapat kesepakatan umum bahwa kesungguhan memiliki korelasi positif yang paling kuat dengan kinerja. Individu yang dapat diandalkan, gigih, tujuan terarah, dan teratur, cenderung berkinerja lebih tinggi pada pekerjaan yang sesungguhnya. Individu yang terlihat negatif, sembrono, tidak bertanggung jawab, dan sedikit berjuang, cenderung menjadi orang yang berkinerja rendah pada pekerjaan apapun.

Kepribadian adalah total cara-cara seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan orang lain

(Robbins and Judge, 2015). Dimensi dan indikator dari kepribadian adalah a). ekstrasversi yaitu ekspresif, percaya diri, mampu bersosialisasi; b). Keramahan yaitu ramah, kooperatif, hangat, mempercayai; c). kehati-hatian yaitu tanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, persisten; d). stabilitas emosional yaitu tenang, percaya diri, aman (positif), depresi, tidak aman (negatif); dan e). Keterbukaan pada pengalaman yaitu imajinasi, sensitivitas, rasa ingin tahu.

Salah satu kepribadian yang ideal dengan menggunakan ciri kepribadian "*Big Five*" yang dikembangkan oleh McCrae dan Costa dalam Feist, (2006). Kepribadian yang ideal untuk seseorang pada keseluruhan karier mereka karena ciri yang berbeda itu diperlukan untuk pekerjaan yang berbeda. Banyak penelitian yang menemukan bahwa kesungguhan memiliki hubungan yang paling konsisten dengan kinerja dan demikian paling banyak diperhatikan.

Kepribadian juga dapat memengaruhi kinerja individu. Sebagaimana dikemukakan oleh Carrick and Mount. 1991; Caldwell and Burger, 1998; Tett, Jackson, and Rothstein, 1991. Organ (1990) berpendapat bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seseorang sehingga dapat menunjukkan kinerja mereka. Diyakini bahwa beberapa orang yang memperlihatkan siapa mereka atau bagaimana mereka menampakkan kepribadian sebagai perwujudan dari kinerja yang dimiliki.

Dasar kepribadian yaitu merefleksikan ciri predisposisi seseorang yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh. Kepribadian merepresentasikan konsep orang secara keseluruhan, oleh karena itu, kepribadian mencakup persepsi, pengetahuan, motivasi dan lainnya. Bukti empirik yang menunjukkan hubungan antara kepribadian dan kinerja antara lain dilakukan oleh Emmerik dan Euwema (2007), menguji hubungan antara kepribadian dan kinerja. Penelitian ini menemukan bahwa kenuranian (*conscientiousness*), kemampuan bersepakat (*agreeableness*) terbuka pada pengalaman (*openness*) berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan ekstraversi dan stabilitas emosi berpengaruh negatif pada kinerja.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, ditemukan hasilnya bahwa kepribadian berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja dosen, artinya bahwa dengan meningkatnya Kepribadian dosen Perguruan Tinggi di Kota Palopo tidak diikuti dengan peningkatan Kinerja Dosen secara signifikan. Sedangkan pengaruh variabel kepribadian terhadap kinerja dosen melalui variabel mediasi yaitu variabel kepuasan juga berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Artinya variabel kepuasan belum berperan dengan baik dalam memediasi kepribadian dosen terhadap kinerja dosen. Artinya responden memiliki persepsi bahwa kepribadian yang baik hanya akan berdampak terhadap keharmonisan

lingkungan kerja saja, misalnya dengan terbuka kepada rekan kerja, mampu mengontrol emosi dengan baik, dan juga menjaga keramahan terhadap sesama rekan kerja. Dosen yang memiliki kepribadian yang baik dapat membangkitkan kemauan untuk giat memajukan profesinya dan meningkatkan dedikasi dalam melakukan pekerjaan mendidik, sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan berdampak ke perguruan tinggi.

### **C. Faktor Kepemimpinan**

Peningkatan daya saing perguruan tinggi sangat terkait dengan kinerja dosen dalam tridharma yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang diperkuat dengan publikasi, serta dipegaruhi oleh tingkat kemampuan kepemimpinan dalam membangun kompetensi dan komitmen. Kepemimpinan di perguruan tinggi yang mampu meningkatkan kinerja dosen adalah kepemimpinan yang mampu memberikan teladan, mengambil keputusan dengan cepat, memberikan delegasi wewenang dengan baik serta tingkat optimisme yang tinggi.

Kepemimpinan adalah kemampuan atau kecerdasan yang mendorong pemimpin agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin hendaknya mampu memberikan arahan dan mampu menjadi teladan bagi bawahan sehingga bawahan dengan sadar mampu melakukan tindakan

tanpa ada paksaan dalam mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pemimpin atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan.

Hubungan kepemimpinan dengan kinerja adalah sangat erat (Hughes et.al, 2002). Menurut Yulk (2005) kepemimpinan diharapkan dapat memberikan visi yang memberi inspirasi untuk meningkatkan komitmen SDM sehingga bermuara pada peningkatan kualitas dan produktivitas yang pada akhirnya pada tingkat keuntungan dan daya saing. Di sisi lain kepemimpinan juga diharapkan dapat memberikan latihan dan bimbingan kepada SDM untuk meningkatkan keterampilan SDM atau kompetensi sehingga kualitas dan produktivitas meningkat (Bass 2000).

Kepemimpinan menurut defenisi Javiden *et. al* (2006) dalam *globe project*, adalah kemampuan dari seseorang individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan karyawan untuk berkontribusi secara efektif dari organisasi di mana karyawan menjadi anggotanya. Hamiltol (2005) pemimpin adalah seseorang yang melangkah ke depan memberi petunjuk dan jalan, mengarahi, selalu mencari, mendengarkan, dan

mengharapkan serta bertindak untuk kondisi masa depan yang lebih baik. Di sisi lain, menurut Schimmoeller (2006) pemimpin adalah seseorang yang fokus pada tujuan organisasi dan bagaimana mencapai tujuan tersebut, dan fokus pada hubungan atasan dan bawahan dalam jangka panjang untuk menjaga keefektifan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan, fungsi seorang pemimpin (Yulk 2005, Toor dan Ogunlana, 2008) adalah mengembangkan visi dan misi, mengembangkan pengaruh melalui budaya, menerapkan perubahan melakukan inovasi dan pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Pemimpin yang berkualitas yaitu pemimpin yang memiliki kemampuan dasar, kualifikasi pribadi, serta pengetahuan dan keterampilan profesional. Menurut Littlefield dan Peterson (Malayu Hasibuan, 2009:52) kemampuan kepemimpinan dapat dinilai dari : (1) *Technical Skills* (Keterampilan Teknis) Yaitu pengetahuan dan keterampilan dalam salah satu jenis proses atau teknis, atau merupakan kecakapan khusus dalam menganalisis hal khusus, penggunaan fasilitas, peralatan serta teknik pengetahuan yang spesifik. (2) *Human Skills* (Keterampilan Manusiawi) Yaitu kecakapan pemimpin untuk bekerja secara efektif sebagai anggota kelompok untuk menciptakan usaha kerjasama dilingkungan kelompok yang dipimpinnya .(3) *Conceptual Skills* (Keterampilan Konseptual) Yaitu, kemampuan seorang pemimpin untuk berfikir dalam kaitannya dengan model,

kerangka, hubungan yang luas seperti rencana jangka panjang, menentukan dan menyusun organisasi yang baik, mencari dan menempatkan orang-orang pada jabatan yang tepat, serta membuat suatu keputusan yang tepat bagi perusahaan secara keseluruhan.

Kepemimpinan menunjukkan suatu hubungan pengaruh antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan bersama dalam situasi tertentu. Dalam perspektif manajemen kepemimpinan adalah hubungan pengaruh antara manajer dan karyawan untuk mencapai tujuan organisasional dalam situasi tertentu. Ketika pemimpin efektif, maka pengaruh yang mereka gunakan akan berkontribusi membantu organisasi mencapai tujuannya. Tetapi ketika pemimpin tidak efektif, maka pengaruh mereka tidak berkontribusi dan sering mengurangi pencapaian tujuan organisasional (Ulber Silalahi, 2011: 310).

Pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas hidup kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi (Handoko, 1995). Pemimpin yang efektif adalah yang mempunyai sifat-sifat atau kualitas tertentu yang diinginkan seperti karisma, berpandangan ke depan, intensitas, dan keyakinan diri. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi selalu



dihubungkan dengan kepemimpinan (Reksohadiprodo dan Handoko, 1992).

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja; bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi; bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya; sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya (Wibowo, 2011:81). Penelitian yang dilakukan oleh Martono (2013), menunjukkan bahwa penilaian tertinggi pada indikator bahwa dosen memiliki tingkat kerjasama dalam melakukan aktivitas akademika dengan predikat penilaian sangat tinggi. Sementara yang terendah berada pada indikator keterbukaan dalam memimpin yang berarti penilaian tersebut berada pada predikat tinggi. Secara keseluruhan tanggapan responden terhadap kepemimpinan memberikan penilaian yang tinggi dalam mempengaruhi kinerja mengajar dosen.

Seorang pimpinan harus tanggap terhadap keadaan bawahannya sehingga cepat memberi petunjuk/arahan jika bawahannya menyimpang, lamban, atau bersikap masa bodoh QS Ali 'Imran ayat 104. Secara umum harus mampu tampil dengan sederhana, lemah lembut, penuh kasih sayang, tidak kelihatan angkuh atau sombong, bijaksana (arif) dengan jabatan yang dimilikinya, sebagaimana firman Allah dalam QS Ali 'Imran ayat 159

dan QS Lukman ayat 18-19. Dengan demikian dampak atau implikasi dari persepsi gaya kepemimpinan Islami ini menyebabkan peningkatan kerja , berupa kualitas kerja akan semakin baik dan profesional, kerja yang cepat dan tepat sesuai dengan aturan yang ditetapkan pada perguruan tinggi maupun peraturan menteri pendidikan.

Secara umum ada dua klasifikasi gaya yang menggambarkan kepemimpinan menurut Soetopo (2010: 217), yaitu sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, yaitu kepemimpinan yang lebih menaruh perhatian pada tingkah laku pemimpin yang mengarah pada penyusunan rencana kerja, penetapan pola organisasi, saluran komunikasi, metode kerja, dan prosedur pencapaian tujuan.
2. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada manusia atau hubungan, yaitu kepemimpinan yang lebih menaruh perhatian pada tingkah laku pemimpin yang mengarah, dan penuh kehangatan dalam hubungan antara pimpinan dan anggota stafnya.

Gaya kepemimpinan demokratis (*democracy leadership style*) menurut Indrawijaya (1986: 145), yaitu gaya yang banyak menekankan pada partisipasi pengikut dari kecenderungan pemimpin untuk menentukan diri sendiri. Para anggota atau pengikut selalu diberi kesempatan menentukan apa yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya. Gaya kepemimpinan ini

pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik daripada pendapat sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab dari pelaksanaannya. Asumsi lainnya adalah bahwa partisipasi memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri mereka sendiri.

Kepemimpinan merupakan pilar utama dalam menggerakkan turbin peradaban. Kriteria yang bersemayam dalam kata kepemimpinan tentu mengenai karakter yang mampu memengaruhi orang-orang di sekitarnya. *Role model* (panutan) utama dalam hal kepemimpinan Islami adalah bercermin pada diri Rasulullah saw. sebagai teladan universal di seluruh dunia. Gerak-gerik, pesan yang terkandung dalam lisan, perilaku, dan nasihat Rasulullah saw. adalah panutan bagaimana kita memiliki parameter seorang pemimpin sejati. Kepemimpinan Rasulullah saw. bukan hanya mampu mengubah Arab jahiliyah dalam waktu singkat, melainkan juga mampu melahirkan pemimpin-pemimpin tangguh setelahnya.

Pandangan Islam, kepemimpinan merupakan suatu amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggung-jawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinya, tetapi juga akan dipertanggung-jawabkan dihadapan Allah Swt. (Zainuddin, 2005:17). Agama Islam juga mengajarkan bawah kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang berpegang teguh pada al-Qur'an dan al-Hadits. Suatu pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan untuk mengarahkan dan

membimbing sumber daya yang dipimpinnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan, dan keberhasilan suatu organisasi tercermin dari kepemimpinannya.

Kepemimpinan Islami adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT,. Dengan demikian kepemimpinan Islami berorientasi pada ridha Allah. Pemimpin yang cakap dalam memimpin suatu organisasi atau lembaga akan membawa sumber daya yang dipimpinnya mencapai tujuan yang diinginkan yaitu kesejahteraan yang diiringi dengan ridha Allah Swt. sebagaimana dijelaskan dalam Q.S. Al-Baqarah ayat 207.

Pertanggungjawaban kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horizontal-formal sesama manusia, tetapi bersifat vertikal-moral yakni tanggungjawab kepada Allah Swt. diakhirat kelak. Kepemimpinan di dalam Islam bukan sesuatu yang mesti menyenangkan, tetapi merupakan tanggung jawab sekaligus amanah yang amat berat yang harus diemban dengan sebaik-baiknya sesuai firman Allah Swt. berikut:

Artinya: *“Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya. Dan orang-orang yang memelihara sembahyangnya, mereka itulah yang akan mewarisi surga firdaus, mereka akan kekal di dalamnya”*. (QS. Al-Muminun (23): 8-11).

Sahabat Ibnu Umar ra. Menceritakan bahwa nabi Muhammad saw. bersabda, *“Apabila amanah disia-siakan maka tunggulah saat kehancuran. Waktu itu ada seorang*

*sahabat bertanya: apa indikasi menyia-nyiakan amanah itu wahai Rasulullah? Beliau menjawab: Apabila sesuatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancurannya". (HR Bukhari).*

Kepemimpinan Islam dalam segala aspek kehidupan akan mempengaruhi kinerja, motivasi, serta etos kerja seseorang. Ada empat dimensi yang dirinci dalam indikator kinerja Islami karyawan menurut Suprihanto (2001:95), yaitu kecapakan, pelaksanaan tugas, disiplin kerja, dan melebihi standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Kemudian, Zadjuli (1999) mengemukakan beberapa indikator kinerja Islami, antara lain sebagai berikut.

1. Hasil kerja atau usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu;
2. Bekerja dengan cara yang benar dan baik;
3. Hasil kerja dapat memberikan manfaat dalam hidup;
4. Mencari Ridha Allah Swt., karena panggilan menjadi orang pilihan;
5. Kesejahteraan financial yang layak, adil, dan mencukupi;
6. Memperoleh peluang untuk mengembangkan diri';
7. Keunggulan kualitas kerja religius (Islami) dibanding dengan non-Islami;
8. Prestasi yang dicapai oleh seseorang sebagai perwujudan hasil kerja yang keras dan selalu ingin maju.

Selanjutnya, menurut Zadjuli (1999) bahwa dalam pandangan Islam menilai kinerja religius seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator, antara lain niat bekerjanya adalah karena Allah, dalam bekerja menerapkan kaidah/normal/syariah secara kafah, motivasinya adalah spiritual dengan mencari keuntungan di dunia dan di akhirat menerapkan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian hidup, menjaga keseimbangan antara mencari harta dengan beribadah, bersyukur kepada Allah dengan cara tidak konsumtif, mengeluarkan zakat, infak, dan sedekah (ZIS), dan menyantuni anak yatim dan fakir miskin.

#### **D. Digitalisasi dan Pengaruhnya**

Teknologi Digital merupakan peralihan dari operasional yang tidak lagi banyak menggunakan tenaga manusia. Tetapi lebih cenderung pada sistem pengoprasian yang serba otomatis dan canggih dengan computer. Pesatnya perkembangan teknologi digital yang ditandai dengan kehadiran sejumlah berbagai alat komunikasi mutakhir, setiap orang dapat mengolah, memproduksi, serta mengirimkan maupun menerima segala bentuk pesan komunikasi, di mana saja dan kapan saja, seolah-olah tanpa mengenal batasan ruang dan waktu, dengan sendirinya telah memacu terjadinya perkembangan disektor media masa, yang merupakan bagian dari komponen komunikasi. Akibatnya serbuan informasi yang bersumber dari media masa, baik cetak

maupun elektronik mulai terasa. Disadari atau tidak, saat ini kita memang telah berada dalam suatu lingkaran yang sarat akan informasi (Pertwi & Nurhikmah, 2018: 187).

Faktor teknologi menjadi hal yang sangat dominan dalam perilaku manusia. Berbagai aktivitas manusia seakan tidak pernah lepas dari teknologi, begitu pula proses pembelajaran dan pengajaran yang terjadi di perguruan tinggi yang sangat terdukung oleh adanya teknologi. Teknologi sebagai suatu proses teknik dan metodologi yang menyatu dalam suatu desain produk, proses manufaktur atau jasa yang mentransfonnasikan input tenaga kerja, modal, informasi, material, dan energi. Goodhue (1995) mendefinisikan teknologi sebagai alat yang digunakan oleh individu untuk membantu menyelesaikan tugas-tugas mereka. Tugas yang dapat diselesaikan dengan lebih mudah dan cepat karena bantuan teknologi akan meningkatkan produktifitas dan kinerja.

Kinerja perlu diukur dan dievaluasi untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Hubungan teknologi dan kinerja (Goodhue dan Thompson, 2003).

1) Aliran yang memfokuskan pada pemanfaatan teknologi. Memfokuskan pada pemanfatan teknologi kebanyakan menggunakan variabel sikap dan keyakinan pemakai sistem untuk memprediksi pemanfatan sistem inforrrasi. Model hubungan

teknologi dan kinerja berfokus pada pemanfaatan teknologi

- 2) Aliran yang memfokuskan pada kecocokan tugas-teknologi. Dalam hal ini, pemanfaatan sistem sangat dibutuhkan. Dengan demikian dampak kinerja akan dihasilkan dari kecocokan tugas-teknologi, yakni apabila teknologi menyediakan sarana dan dukungan yang cocok dengan fasilitas yang diperlukan dalam penyelesaian tugasnya.
- 3) Aliran yang mengkombinasikan pemanfaatan teknologi dan kecocokan tugas teknologi adalah evaluasi oleh pemakai atas kecocokan tugas-teknologi merupakan fungsi dari. Karakteristik teknologi dan karakteristik tugas, dan dapat memprediksi kinerja harts memasuk&an kecocokan tugas teknologi dan pemanfaatan teknologi.

Di era digitalisasi, seorang dosen harus mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi. Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Menristekdikti) Mohamad Nasir mengatakan, untuk menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing tinggi dan siap berkompetisi dibutuhkan dosen yang memiliki kompetensi inti keilmuan (*core competence*) yang kuat, mempunyai *soft skill*, *critical thinking*, kreatif, komunikatif dan mampu berkolaborasi dengan baik dengan mahasiswa. Dosen harus mampu beradaptasi terhadap revolusi industri 4.0. Pola pembelajaran tidak bisa lagi memakai pola yang lama, dosen harus mampu



mengikuti perkembangan teknologi sehingga mampu menghasilkan lulusan berdaya saing tinggi. Dosen juga berperan menebar *passion* dan menginspirasi mahasiswa serta tidak menyebarkan berita yang belum tentu benar (*hoax*), dosen juga menjadi teman bagi mahasiswa, dosen juga harus teladan dan berkarakter” (Nusa Bali, 2018).

Era digitalisasi menuntut dosen yang biasa-biasa menjadi dosen yang luar biasa. Dosen yang bukan saja melek teknologi, memiliki pengetahuan luas, dan kecakapan/keterampilan tinggi di bidang yang diajarkan, memiliki kemampuan memilih dan menggunakan metode atau strategi pembelajaran, tetapi dosen harus mampu memerankan diri sebagai model serta menginspirasi mahasiswa. Dosen hendaknya berupaya secara terus-menerus meningkatkan kemampuannya untuk menjadi dosen hebat yang mampu menginspirasi mahasiswa agar mereka terlibat secara aktif, kooperatif, dan bertanggung jawab dalam pembelajaran.

Kinerja dosen dipengaruhi dengan adanya digitalisasi, dosen harus paham digital, kompetensi dosen harus terus diasah dengan melek teknologi. Kebiasaan dan pembiasaan pemanfaatan teknologi akan memberikan kemudahan dan percepatan dalam mencari, mengidentifikasi, mendapatkan, dan mengelola sumber informasi. Dengan demikian, dosen dan mahasiswa diharapkan dapat terus berkolaborasi dan semangat untuk terus belajar dan membelajarkan diri.

Di era digitalisasi, seorang dosen harus mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi. Untuk menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing tinggi dan siap berkompetisi dibutuhkan dosen yang memiliki kompetensi inti keilmuan (*core competence*) yang kuat, mempunyai soft skill, critical thinking, kreatif, komunikatif, dan mampu berkolaborasi dengan baik dengan mahasiswa. Dosen dituntut untuk berinovasi agar bisa meningkatkan produktifitasnya sebagai pengajar dan pendidik. Dosen harus bisa menyesuaikan diri dengan menghadirkan berbagai pembelajaran berbasis teknologi. Dosen bisa menghadirkan pembelajaran berbasis aplikasi, game atau visual lainnya. Tidak hanya tulisan tetapi juga dialihkan ke konten digital.

Salah satu pengukuran kinerja dosen adalah penggunaan digital pada proses pembelajaran. Contohnya penggunaan teknologi jarak jauh audio video menawarkan beragam kesempatan dan kemudahan bagi dosen maupun mahasiswa untuk menembus batas bagi penggunaan kelas yang lebih luas dan mandiri. Teknologi ini dimanfaatkan pula untuk mengadakan pelatihan secara online. Beberapa perguruan tinggi giat mengembangkan pembelajaran *e-learning*, artinya peluang belajar bisa lebih mudah lagi. Kemudahan teknologi berimplikasi mendorong kinerja dosen yang berkualitas. Dalam kondisi inilah mahasiswa harus jeli dan pandai mengelola informasi tersebut. Sehingga pesatnya

teknologi informasi menjadi selaras dengan harapan bersama.

Pemanfaatan teknologi informasi, dosen harus mampu membuat model perkuliahan lebih dinamis. Tak lagi sekadar dosen mengajar, sementara mahasiswa mendengarkan. Sumber informasi bisa diperoleh dengan mudah lewat teknologi. Karena itu, kuliah satu arah sudah tak populer lagi. Model kuliah satu arah mulai ditinggalkan, karena model pembelajaran semacam itu tak mendorong mahasiswanya untuk berlaku aktif. Beberapa kampus di Indonesia sudah mulai menerapkan model kuliah yang aktif dan dinamis. Materi perkuliahan sudah diberikan via email, dosen dalam kelas hanya bersikap sebagai mentor. Selain pembelajaran jarak jauh, ada diskusi antar grup yang memungkinkan dosen dan mahasiswa saling berkomunikasi secara bertatap muka langsung sehingga ikatan emosional antar mereka tetap terjalin. Selain itu, dosen juga bisa memberikan pemahaman materi yang lebih dalam dan komprehensif jika ada mahasiswa yang belum paham benar dengan penyampaian materi secara online.

Di era digital ini, peserta didik sudah memiliki gawai atau gadget tentunya mereka sering menggunakan alat tersebut. Jika pengajar tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi tersebut maka tentunya pembelajaran yang disampaikan kurang diminati. Tetapi, jika pengajar mampu menjadi produsen ilmu pengetahuan dan peserta didik bisa memanfaatkan

melalui gadget maka tentunya pembelajaran tersebut lebih menarik.

Demi meningkatkan kinerja dosen, harus selalu update ilmu pengetahuan dan keterampilan (*multi skill*). Saatnyalah kita menjadi produsen di era digital sehingga mahasiswa merasa bahwa dosennya selalu mau belajar. Bagi mahasiswa juga harus mampu beradaptasi dengan teknologi. Jika selama ini belum menjadi produsen ilmu pengetahuan. Saatnya paradigma pemikiran diubah, manfaatkan kecanggihan teknologi untuk mencari ilmu, mengembangkan kompetensi, sehingga tercapai kinerja yang baik. Digitalisasi diharapkan mampu berpengaruh terhadap kinerja dosen, sehingga berdampak positif terhadap kemajuan perguruan tinggi, dan menghasilkan lulusan yang andal.

### **E. Dosen Andal vs Dosen “Abal-Abal”**

Dosen adalah pendidik professional dan ilmuwan dengan tugas utama menstransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, dan pengabdian masyarakat. Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga professional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai peraturan perundang-undangan. Ada dua versi dosen yang akan dibahas pada bab ini, sebagai berikut:

## 1. Dosen Andal

Dosen andal adalah dosen yang harus memiliki kemampuan *public speaking* atau bicara di depan umum merupakan salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang dosen. Jika seorang dosen memiliki kemampuan *public speaking* yang baik dan bagus tentunya cara mengajarnya akan jadi menarik dan mahasiswa dapat dengan mudah memahami materi yang disampaikan. Selain itu, dosen andal harus memiliki wawasan dan ilmu pengetahuan yang luas. Untuk jadi dosen yang andal dan mumpuni kamu harus memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas sehingga mahasiswa akan merasa segan dan tidak akan menganggap remeh. Dosen harus siap menjawab segala macam pertanyaan yang diajukan mahasiswa. Dapat memberikan saran yang tepat ketika mahasiswa menanyakan pendapatmu mengenai suatu hal. Oleh karena itu, bekali dirimu dengan pengetahuan dan wawasan yang luas. Seorang dosen haruslah selalu selangkah atau kalau perlu dua langkah lebih maju dari mahasiswanya. Dosen juga sebaiknya lebih pintar dan mengetahui hal-hal lebih dulu dibandingkan mahasiswanya.

Selanjutnya, dosen andal harus mengembangkan daya kreativitas dan inovasinya. hal ini akan sangat berguna ketika dosen membuat dan menentukan metode dan model pembelajaran yang pas untuk mahasiswa. Cukup sulit untuk menemukan cara agar

mahasiswa tidak merasa jenuh di kelas dan memahami materi perkuliahan yang disampaikan. Karena itulah kamu perlu mengembangkan daya kreativitas dan inovasi agar tak membosankan. Tugas seorang dosen adalah memudahkan atau menyederhanakan materi dengan bahasa yang mudah dimengerti mahasiswa sebagai bagian dari menyalurkan ilmu pengetahuan.

Dosen andal juga harus mampu menulis dan meneliti. Dosen bukan hanya soal mengajar, membaca, dan melanjutkan kuliah, akan tetapi ada hal lainnya yang juga tak kalah penting yaitu menulis dan meneliti. Untuk menjadi seorang dosen kamu harus memiliki keinginan untuk menulis dan meneliti yang besar. Hal ini dikarenakan kamu memiliki kewajiban untuk menulis di jurnal yang berkaitan dengan bidang yang diajar, meneliti berbagai macam hal yang menyangkut dengan yang diajar, dan menulis bahan-bahan untuk diajarkan kepada para mahasiswa. Dosen andal harus mampu membuat bahan ajar dan mengatuhai cara mengajar yang baik.

Kedudukan dosen sebagai tenaga professional berfungsi untuk meningkatkan mertabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta pengabdian kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Kedudukan dosen sebagai tenaga dosen andal atau professional bertujuan untuk

melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu berkembang potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab (Sisdiknas, 2005).

Profesi dosen sebagai dosen andal merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidangnya yaitu ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh dosen sesuai dengan jenis, jenjang dan satuan pendidikan di tempat tugas, memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas dan memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesional. Kualifikasi akademik dosen diperoleh melalui pendidikan tinggi program pasca sarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian. Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana dan lulusan program doktor untuk program pascasarjana (Sisdiknas, 2005).

Dosen adalah pendidik profesional sesuai dengan Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Tugas utama yaitu mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebar luaskan ilmu

pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat, menuntut para dosen untuk selalu mengembangkan kompetensi. Di sisi lain, profesi dosen identik dengan beban kerja yang tinggi tetapi relatif rendah dari segi penghasilan finansial. Hal ini seringkali menjadi kendala dalam bentuk waktu dan biaya yang berdampak pada pengembangan kompetensi dan karir. Kompetensi dan karir dosen merupakan dua aspek yang saling terkait. Kedua aspek ini akan berpengaruh terhadap kinerja dosen maupun pengembangan lembaga perguruan tingginya. Selain itu, pengembangan kompetensi dan karir dosen juga terkait dengan regulasi dan kebijakan. Untuk itu diperlukan suatu sinergi berbagai pihak untuk dapat lebih memacu pengembangan kompetensi dan karir dosen (Rubiona & Finahari, 2017).

Karakteristik dosen yang profesional dari ratusan atribut-atribut yang menjadi ciri-ciri atau karakteristik dosen professional dapat dikelompokkan menjadi tujuh kategori menurut Simarmata (2018:45), yakni: menguasai materi kuliah, memiliki komitmen kerja yang tinggi, terampil melakukan evaluasi, memiliki wawasan yang luas, terampil menyajikan materi kuliah, memiliki *'good rapport'* dengan mahasiswa, dan memiliki *'good looking'*.

Peran yang dapat dilakukan oleh perguruan tinggi untuk mewujudkan dosen yang andal, antara lain



mengikutsertakan dosen dalam diklat, pelatihan, seminar, atau sertifikasi. Kemudian, dosen-dosen diwajibkan untuk mengadakan diskusi dengan sesama dosen yang mengajar mata kuliah yang sama untuk saling berbagai ilmu dan pengalaman dalam proses belajar mengajar. Apabila kompetensi dosen baik atau tinggi, maka akan berdampak pada meningkatnya prestasi akademik mahasiswa.

Sebagai dosen andal wajib melaksanakan beban kerja mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan serta melakukan pengabdian pada masyarakat. Beban kerja sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester (SKS) dan sebanyak-banyaknya 16 (enam belas) satuan kredit semester (Sisdiknas, 2005). Dalam melaksanakan tugas keprofesian dosen lain memiliki Dalam melaksanakan tugas keprofesian dosen selain memiliki hak kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik dan kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan, maka juga memiliki kewajiban menurut Usman (2006) sebagai berikut.

a) Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;

- b) Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- c) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni;
- d) Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu atau latar belakang sosio ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- e) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik serta nilai agama dan etika;
- f) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Sebagai dosen yang andal harus melakukan beberapa tugas secara efektif, menurut Sukmadinoto & Soetopo (2005) sebagai berikut.

- a) Sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan keterampilan pada mahasiswa
- b) Dalam bidang kemanusiaan, harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi ideola

para mahasiswanya. Materi apapun yang diberikan hendaknya dapat menjadikan motivasi bagi mahasiswanya. Bila seorang dosen dalam penampilannya sudah tidak menarik, maka kegagalan pertama adalah tidak akan dapat menanamkan benih pengajarannya itu kepada mahasiswanya. Para mahasiswa akan enggan menghadapi dosen yang tidak menarik.

Selain menjalankan tugasnya secara efektif, dosen andal juga harus menjalankan beberapa perannya dengan baik yaitu peranan dan kompetensi dosen dalam proses belajar mengajar, meliputi banyak hal sebagaimana dokemukakan oleh Adam & Decey dalam *Principles Student Teaching*, antara lain sebagai pengajar, pemimpin, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, ekspeditor, perencana, supervisor, motivator, dan konselor. Yang akan dikemukakan di sini adalah peranan yang dianggap paling dominan dan diklasifikasikan menurut Usman (2006) yaitu (a) demonstrator, (b) pengelola kelas, (c) mediator dan fasilitator (d) evaluator, (e) pengadministrasian, (f). pribadi; dan (g) psikologis.

Sebagai dosen yang andal harus memiliki 2 (dua) kompetensi yaitu kompetensi pribadi dan kompetensi professional. Kompetensi pribadi terdiri sebagai berikut.

- a) Mengembangkan kepribadian, contohnya (1) bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, (2) sebagai

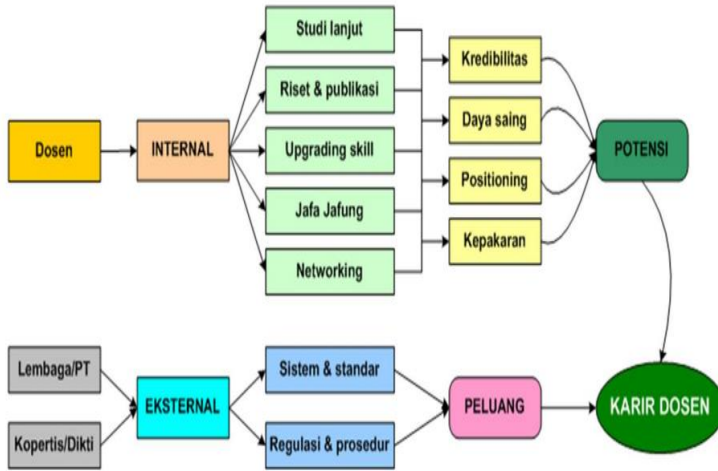
- warga negara yang berjiwa Pancasila dalam masyarakat, dan (3) mengembangkan sifat-sifat terpuji yang dipersyaratkan sebagai jabatan dosen
- b) Berinteraksi dan berkomunikasi, contohnya (1) berinteraksi dengan sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional dan (2) berinteraksi dengan masyarakat untuk penunjaian misi pendidikan.
  - c) Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan, contohnya (1) membimbing mahasiswa yang mengalami kesulitan belajar, dan (2) membimbing mahasiswa yang berkelainan dan berbakat khusus.
  - d) Melaksanakan administrasi pendidikan, contohnya (1) mengenal pengadministrasian Pendidikan dan (2) melaksanakan kegiatan administrasi pendidikan.
  - e) Melakukan penelitian untuk keperluan pengajaran, contohnya (1) mengkaji konsep dasar penelitian ilmiah dan (2) melaksanakan penelitian.

Kompetensi kedua yang harus dimiliki dosen andal adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional terdiri sebagai berikut.

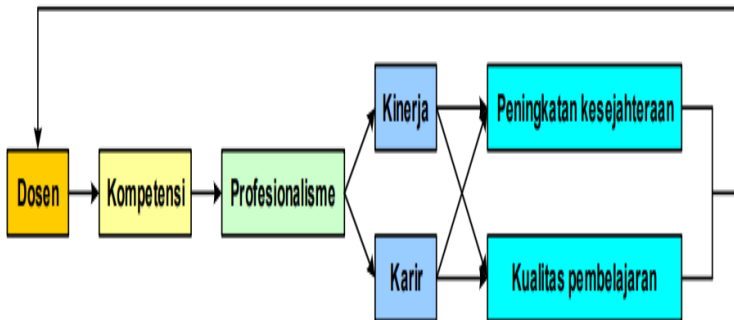
- a) Menguasai landasan pendidikan, contohnya (1) mengenal tujuan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, (2) mengenal fungsi institusi pendidikan dalam masyarakat, dan (3) mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan

yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar.

- b) Menguasai bahan pengajaran, contohnya (1) menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dan (2) menguasai bahan pengayaan (bahan penunjang yang relevan dengan bidang studi dan profesi).
- c) Menyusun program pengajaran, contohnya (1) menetapkan tujuan pembelajaran, (2) menentukan bahan/materi pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, (3) menentukan metode/strategi belajar mengajar, (4) menentukan alat peraga pengajaran yang dapat digunakan untuk memperjelas, mempermudah penerimaan materi serta dapat menunjang tercapainya tujuan, (5) menetapkan sumber belajar seperti buku sumber/perpustakaan, laboratorium dll., dan (6) menentukan alat penilaian yang dapat mengukur tercapainya tujuan pembelajaran.
- d) Melaksanakan program pengajaran, contohnya (1) mengatur ruangan belajar, (2) mengkaji berbagai tata ruang belajar, (3) mengkaji sarana prasarana belajar, (4) mengatur ruang belajar yang tepat, (5) memulai pembelajaran, (6) menyampaikan bahan pengait/apersepsi, dan (7) memotivasi peserta didik untuk melibatkan diri dalam kegiatan belajar mengajar.



Gambar 2.1. Skema Karir Dosen  
(Rubiono & Finahari, 2017).



Gambar 2.2. Siklus Pengembangan Diri Dosen  
(Rubiono & Finahari, 2017).

Pengembangan kompetensi seorang dosen akan berpengaruh terhadap tingkat profesionalismenya. Profesionalisme dosen akan meningkatkan kinerja dan dapat menjadi motivasi bagi peningkatan karirnya.

Kinerja dan karir akan meningkatkan kualitas pembelajaran sebagai bentuk kontribusi positif bagi Lembaga, di mana dosen tersebut bernaung. Kinerja dan karir juga akan berdampak pada peningkatan kesejahteraan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi diri seorang dosen juga akan memberikan pengaruh dan manfaat positif secara berkesinambungan terhadap dirinya sendiri, sehingga mencapai gelar sebagai dosen andal.

## **2. Dosen “Abal-Abal”**

Pekerjaan sebagai dosen adalah pekerjaan yang mulia karena bertujuan mencerdaskan mahasiswa. Namun, pekerjaan dosen juga menghasilkan dosa yang luar biasa berat tanpa disadari oleh si pelakunya jika mengabaikan tanggung jawab untuk mencerdaskan mahasiswa ataupun tidak melakukan penelitian dengan baik sesuai dengan kaidah yang berlaku. Dosen abal-abal memiliki banyak alasan terjun ke perguruan tinggi seperti, tidak ada niat dalam hati untuk menjadi seorang pengajar selain hanya menjadi tempat pelarian sebatas untuk mencari penghasilan semata, hal itu dapat dilihat dari dosen yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut.

- a. Tidak menguasai bidang keilmuan yang akan diajarkan kepada mahasiswa;
- b. Tidak memiliki kemampuan untuk mengajar secara tepat;

- c. Menjual skripsi kepada mahasiswa saat penyusunan tugas terakhir;
- d. Tidak disiplin, baik dalam proses mengajar, penelitian, maupun pengabdian masyarakat;
- e. Karya ilmiah didapat dari plagiat maupun dibeli; dan
- f. Malas menulis, seperti buku ajar dan karya ilmiah lainnya.

Hasil yang disebabkan oleh para dosen abal-abal ini sungguh berbahaya dampaknya bagi mahasiswa dan perguruan tinggi karena setelah lulus kuliah tidak ada satu pun bekal yang mereka dapatkan untuk bertahan di dunia kerja maupun dunia wirausaha yang sangat kejam terlihat dari banyaknya penggangguran lulusan tinggi dengan skill yang minim sekali. Serta merugikan perguruan tinggi, karena akan menghasilkan lulusan yang tidak memiliki *skill*, dan tidak memiliki *ouput* tulisan dalam bentuk karya ilmiah. Seperti yang diungkapkan oleh Prof. Yohanes Surya “sebenarnya tidak ada orang yang bodoh, yang ada hanyalah orang-orang yang tidak memiliki kesempatan belajar kepada guru yang baik.”

Menjadi tenaga pendidik tentu banyak tuntutan yang harus dikuasai serta memiliki kompetensi dan kualitas agar tercipta menjadi tenaga pengajar yang cerdas. Hal yang harus dilakukan sebagai tenaga pendidik ialah meningkatkan berliterasi (daya membaca, ikut pelatihan, dan pengembangan diri



lainnya). Seorang pengajar harus selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas ilmu yang milikinya.

Fenomena saat ini jumlah dosen yang sudah profesor sampai 2015 mencapai 5.097 orang dan dosen yang sudah sampai jabatan lektor kepala 31.010 orang (Forlap Dikti, 2015). Sementara dosen doktor, Musliar Kasim (2015) mencatat jumlahnya 75.000 orang. Jumlah itu belum termasuk doktor yang tidak berprofesi sebagai dosen. Jika 2015 sampai sekarang dihitung, tentu jumlah doktor makin bertambah banyak. Sebab, hampir tiap semester di kampus besar meluluskan minimal 5-20 doktor. Namun, bagaimana jika doktor itu abal-abal?

Fenomena saat ini Jumlah dosen kita yang sudah profesor sampai 2015 mencapai 5.097 orang dan dosen yang sudah sampai jabatan lektor kepala 31.010 orang (Forlap Dikti, 2015). Sementara dosen doktor, Musliar Kasim (2015) mencatat jumlahnya 75.000 orang. Jumlah itu belum termasuk doktor yang tidak berprofesi sebagai dosen. Jika 2015 sampai sekarang dihitung, tentu jumlah doktor makin bertambah banyak. Sebab, hampir tiap semester di kampus besar meluluskan minimal 5-20 doktor. Namun, bagaimana jika doktor itu abal-abal?

Begitu mulia dan kompleks tugas serta kewajiban seorang dosen untuk tampil menjadi tenaga profesional di depan kelas. Kepiawaian dan kecerdasan dosen sangat mempengaruhi keberhasilan

dalam penyampaian mata kuliah dalam ruang kelas. Selain itu, dosen juga dituntut untuk selalu bekerja keras dan terus melakukan evaluasi terhadap *treatment* yang telah dilakukan kepada mahasiswa di dalam kelas. Evaluasi ini pun juga mempunyai tujuan agar dapat menemukan kelebihan atau kekurangan dalam pembelajaran guna perbaikan selanjutnya. Pasti di dalam kegiatan belajar mengajar mengalami masa fluktuatif baik dari sisi pribadi maupun peserta didik. Fluktuatif yang dimaksud adalah keadaan kejiwaan mahasiswa maupun dosen dalam menyampaikan atau menerima pembelajaran karena faktor lingkungan yang ada.

Sebuah teladan bahwa menjadi dosen yang efektif tidak hanya dituntut untuk menguasai kompetensi professional, tetapi juga harus mempunyai keribadian yang positif agar dapat diterima oleh mahasiswanya. Kompetensi professional justru dapat menjadi boomerang bagi dosen apabila dosen merasa dirinya yang paling baik (Bambang Sumardjoko, 2018).

Dosen yang kompeten berdasarkan data empiris yang telah dilakukan dalam beberapa penelitian adalah dosen professional yang mempunyai karakteristik kepribadian menarik. Kepribadian dapat dibangun dari *soft skills* melalui penyusaian diri secara terus menerus. Pentingnya *soft skills* salah satunya adalah kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Kompetensi kepribadian lebih mengacu pada

kematangan pribadi dosen secara intrapersonal, antara lain mencakup kematangan moral, etika, komitmen, tanggung jawab, kearifan, wibawa, inklusif, toleransi, dan disiplin. Sementara itu, kompetensi sosial lebih mengacu pada kematangan dosen dalam membangun relasi dengan pihak lain dalam konteks pendidikan, seperti mahasiswa, kolega, orangtua mahasiswa, asosiasi profesi, dan komunitas lain pada umumnya.

Ada beberapa alasan tentang peran kompetensi kepribadian dan sosial sebagai *soft skills* bagi dosen. *Pertama*, kepribadian dan sosial lebih substantif ketimbang profesional dan pedagogik. Jika kedua kompetensi *soft skills* tersebut dimiliki dosen, maka secara otomatis kompetensi *soft skills* tersebut dimiliki dosen dan kompetensi profesional dan pedagogik akan teratasi (Bambang Sumardjoko, 2018). Seharusnya tenaga pendidik atau dosen perlu memahami terkait peran fungsinya sebagai pengajar, yaitu:

#### a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dosen dalam mengelola peserta didik (mahasiswa). Dosen sebagai pendidik dan pengajar mampu merancang pembelajaran, bagaimana menyampaikan informasi dan ilmu pengetahuan pada mahasiswa, serta mampu melakukan evaluasi dan penilaian, yang meliputi:

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan;
- 2) Pemahaman terhadap peserta didik;
- 3) Pengembangan kurikulum/silabus
- 4) Perancangan pembelajaran
- 5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- 6) Evaluasi hasil belajar; dan
- 7) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi yang berkaitan dengan etika dalam kegiatan sehari-hari. Bagaimana cara berucap, bersikap, maupun cara berpakaian. Sebagai pengajar dan pendidik, dosen harus menjaga tingkah laku dan perbuatan untuk menjadi teladan bagi mahasiswanya. Secara rinci sub kompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut (Yamin dan Maisah, 2010):

- 1) Sub-kompetensi kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial; bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai pendidik; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma;
- 2) Sub-kompetensi kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial; menampilkan

kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai dosen;

- 3) Sub-kompetensi kepribadian yang arif memiliki indikator esensial; menampilkan tindakan yang didasarkan pada pemanfaatan peserta didik, kampus, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak;
- 4) Sub-kompetensi kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial; memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani;
- 5) Sub-kompetensi akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial; bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan takwa, jujur dan ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik; dan
- 6) Sub-kompetensi evaluasi diri dan pengembangan diri memiliki indikator esensial; memiliki kemampuan untuk berintrospeksi, dan mampu mengembangkan potensi diri secara optimal.

c. Kompetensi Sosial

Kemampuan melakukan interaksi sosial dengan mahasiswa, kolega, karyawan, dan masyarakat untuk menunjang pendidikan. Adapun sub kompetensinya yaitu empati (*empathy*): meletakkan sensitifitas dan pemahaman terhadap bagaimana mahasiswa melihat dunianya sebagai hal yang utama dan penting dalam membantu

terjadinya proses belajar. Berpandangan positif terhadap orang lain, termasuk nilai dan potensi yang dimiliki:

- 1) Menghormati harga diri dan integritas mahasiswa, disertai dengan adanya harapan yang realistis (positif) terhadap perkembangan dan prestasi mereka;
- 2) Berpandangan positif terhadap diri sendiri, termasuk nilai dan potensi yang dimiliki: mempunyai harga diri dan integritas yang baik, disertai dengan tuntutan dan harapan yang realistis (positif) terhadap diri;
- 3) *Genuine (authenticity)*: bersikap tidak dibuat-buat, jujur dan 'terbuka' mudah 'dilihat' orang lain; dan
- 4) Berorientasi pada tujuan: senantiasa komit pada tujuan, sikap, dan nilai yang luas, dalam, serta berpusat pada kemanusiaan. Semua perilaku yang tampil berorientasi pada tujuan.

#### d. Kompetensi Profesional

Kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam. Dosen tidak hanya terampil dalam merancang penelitian, melainkan juga mampu mengembangkan dan menerapkan hasil penelitiannya di masyarakat. Kemampuan tersebut meliputi:

- 1) Konsep, struktur, dan metoda keilmuan/ teknologi/seni yang menaungi/ koheren dengan materi ajar;

- 2) Materi ajar yang ada dalam kurikulum;
- 3) Hubungan konsep antar mata pelajaran terkait;
- 4) Penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari – hari; dan
- 5) Kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Penguasaan kompetensi tersebut tentu bukan hanya semata-mata untuk mencapai penilaian yang baik untuk sertifikasi dosen. Lebih daripada itu, kompetensi tersebut harus dimiliki oleh dosen untuk peningkatan kualifikasi dan kompetensi. Bagaimanapun, dosen tidak hanya memiliki peran dalam transfer ilmu, tetapi juga menanamkan nilai-nilai etika dan moral kepada para mahasiswa sebagai *agent of change*. Selamat mengajar dan mendidik (Ulin Nah'fiah, 2017).

\*\*\*\*\*





# BAB III

## IMPLEMENTASI

### PENINGKATAN KINERJA

### DOSEN

#### A. Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagai Indikator Utama

Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan professional dalam menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Untuk mencapai tujuan tersebut, secara yuridis-formill perguruan tinggi tidak hanya berperan sebagai pusat pengajaran karena proses belajar mengajar yang dilakukan di kelas tanpa ditopang dengan hasil penelitian (*research*) yang relevan akan mengalami kemunduran dan tidak berkembang.

Perguruan tinggi sebagai masyarakat ilmiah dituntut untuk berperan secara aktif positif dalam memecahkan permasalahan (*problem solver*) yang dihadapi masyarakat dengan menghasilkan ilmu yang siap pakai, dalam arti penemu masalah (*problem finder*). Dengan demikian ilmu yang diperoleh melalui penelitian

dapat digunakan untuk menerapkan (*to explain*), meramalkan (*to predict*) atau peristiwa (*event*) di dalam kehidupan masyarakat, dunia usaha dan dunia industri.

Perguruan tinggi haruslah mampu menghasilkan lulusan (*output*) yang memiliki kepribadian tangguh, berkemampuan unggul, cerdas, kreatif sehingga mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain dalam menghadapi globalisasi. Oleh karena itu keberadaan perguruan tinggi mempunyai kedudukan dan fungsi penting dalam perkembangan suatu masyarakat. Proses perubahan sosial (*social change*) di masyarakat yang begitu cepat, menuntut agar kedudukan dan fungsi perguruan tinggi tertuang dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu: Dharma Penelitian, dan Dharma Pengabdian Masyarakat.

Pembahasan mengenai Implementasi tri dharma perguruan tinggi ada beberapa dasar teori yang dapat diterapkan dalam pelaksanaan Tri Darma Perguruan Tinggi yaitu:

#### 1. Lingkaran Mutu (*Quality Loop*)

Pendidikan secara sistemik berorientasi kompetensi lulusan yang dirumuskan dalam siklus lingkaran mutu (*Quality Loop*) yang secara utuh seluruh komponen dapat saling terkait dalam kegiatan pendidikan. Tinjauan sistemik meliputi 4 lingkup kegiatan yaitu: (a) Siklus dimulai dengan mengidentifikasi keinginan pasar secara cermat untuk kemudian diikuti dengan penentuan standar

kompetensi yang kemudian digunakan untuk menyusun kurikulum; (b) Tahap pelaksanaan pendidikan adalah perencanaan proses belajar mengajar, termasuk penentuan kualifikasi pengajar yang sesuai dengan kompetensi; (c) Tahap *learning* yaitu *study and practice constantly* sampai diterbitkannya sertifikat kompetensi dan diedarkan secara luas kepada pemakai jasa pendidikan; (d) Melakukan pengkajian ulang kesesuaian antara lulusan dengan kompetensi yang dibutuhkan pasar, kemudian melakukan tindakan koreksi terhadap ketidaksesuaian.

## 2. *On the Job Assignment*

Adalah perguruan tinggi melakukan kerja sama dengan industri atau perusahaan yang dapat memberikan kerja nyata kepada lulusannya sehingga proses *learning* dapat berjalan dan kompetensi kerja standar dapat dipenuhi.

## 3. Teori Atribusi

Berkenaan dengan analisis terjadinya interaksi di kelas. Dalam konteks proses pembelajaran serta dalam rangka meningkatkan kemampuan atau kompetensi peserta didik maka yang perlu dipertimbangkan adalah perbedaan individual dalam potensilitas, seperti: inteligensi, minat, bakat dan motivasi, serta berbagai tipe belajar peserta didik.

## **Temuan Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi**

Berdasarkan data empirik yang ditemukan maka dapat diketahui terdapat beberapa pokok persoalan yang dapat menghambat keberhasilan perguruan tinggi dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu:

### **1. Kurang Memadai Sarana dan Prasarana di Pendidikan Tinggi**

Saat ini kondisi sarana prasarana kampus perguruan tinggi di Indonesia masih banyak yang belum memadai untuk menunjang proses pembelajaran yang bermutu. Fenomena ini tidak hanya di daerah terpencil akan tetapi di kota-kota besar sekali pun masih kita temukan, seperti: masih terdapat ruang kelas yang tidak layak sebagai tempat proses pembelajaran sebuah perguruan tinggi, terbatasnya buku referensi yang dimiliki perpustakaan kampus, serta kurang memadainya alat laboratorium/praktik, media pembelajaran, dan lain-lain yang sangat diperlukan bagi keberlangsungan proses pembelajaran. Dalam hal ini juga termasuk konsep dan pengadaan alat-alat komunikasi dan seperangkat komputer dan internet.

### **2. Belum Optimalnya Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Pendidikan di Indonesia jauh tertinggal oleh negaranegara lain yang disebabkan antara lain kinerja dan kemampuan serta kompetensi Sumber Daya Manusia Akademisi, seperti: pimpinan, staf, dosen, dan

karyawan masih banyak yang belum memenuhi kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan posisi dan jabatan yang diemban. Peran para dosen di Perguruan Tinggi sangat penting bagi kemajuan institusinya. Oleh karena itu pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan sebagai unsur dominan dalam proses pembelajaran diarahkan untuk dapat meningkatkan kualifikasi, kompetensi, dan profesionalisme.

### 3. Belum Tertata dengan Baik Manajemen Perguruan Tinggi.

Perguruan Tinggi harus melakukan pembenahan internal dan menata kembali pengelolaan organisasinya melalui perubahan paradigma, strategi, tata kelola, sistem, dan prosedur, sampai kepada budaya organisasi, kompetensi dan gaya kerja pimpinan, struktural, dosen dan karyawannya. Mengingat kompleksitas masalah yang harus dibenahi, maka membenahi dan menata ulang pengelolaan perguruan tinggi tidak mudah. Namun, pembenahan ini harus dilakukan mengingat tantangan saat ini dan masa depan semakin berat dan kompleks. Oleh karena itu, perguruan tinggi dituntut untuk melaksanakan inovasi manajemen kelembagaan (institusi) pendidikan secara sistemik, total, dan mendasar dengan sasaran utamanya adalah perubahan orientasi, pandangan (visi), cara berpikir, dan pola perilaku nyata (*action*)

sebagai manifestasi adanya perubahan orientasi dan pandangan serta cara berpikir.

#### 4. Belum Optimal Kualitas Lulusan Perguruan Tinggi.

Rendahnya kualitas lulusan perguruan tinggi dapat dilihat dari fenomena yang terjadi di masyarakat yaitu ilmu yang diperoleh dari perguruan tinggi kurang relevan dengan kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan sehingga berdampak pada tingkat pengangguran intelektual, sebagian besar lulusan pendidikan tinggi hanya bisa menjadi buruh atau karyawan, persentasi lulusan perguruan tinggi yang mampu menciptakan lapangan pekerjaan sendiri belum optimal (Sri yuliawati, 2012).

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Terhadap Mahasiswa**

1. Menjunjung tinggi kebebasan akademik, yaitu kewajiban untuk memelihara dan memajukan ilmu pengetahuan melalui pendidikan - pengajaran, penelitian, dan penyebarluasan ilmu kepada sivitas akademika dan masyarakat, secara bertanggungjawab yang dilandasi oleh norma dan kaidah keilmuan, yaitu:  
(a) kejujuran, berwawasan luas, dan cara berfikir ilmiah; (b) menghargai penemuan dan pendapat akademisi lain; dan (c) tidak semata-mata untuk kepentingan pribadi atau golongan.

2. Meningkatkan, mengembangkan, dan mengevaluasi kinerja sebagai dosen dalam membina karier akademik.
3. Menumbuh kembangkan suasana akademik yang kondusif di lingkungan kerja (kampus).
4. Berkomunikasi secara lisan maupun tulisan secara sopan dan santun, tidak emosional, berpikiran jernih/positif, dan tidak menyinggung perasaan orang lain.
5. Bertindak secara profesional sebagai seorang pendidik dalam: (a) mengajar dan memberikan layanan akademik dengan cara terbaik dengan penuh dedikasi, disiplin, dan kearifan, (b) memberikan motivasi kepada mahasiswa sehingga dapat merangsang daya pikir dan kreatifitas.
6. Menjauhi dan menghindari hal-hal yang mengarah pada kemungkinan terjadinya: (a) pertentangan kepentingan pribadi dalam proses belajar mengajar; (b) perbuatan yang dapat menurunkan derajat dan martabat dosen sebagai profesi pendidik yang terhormat.
7. Memberikan bimbingan dan layanan informasi yang diperlukan oleh mahasiswa dalam rangka memperlancar penyelesaian studinya dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab.

## **B. Menyelisik Indikator Pendidikan**

Menelusuri terkait fungsi dari indikator pendidikan tidak terlepas dari peran Dosen, menurut UU RI No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang memiliki tugas utama untuk mentransformasikan, mengem-bangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sehingga karakter dosen dapat didefinisikan sebagai kepribadian, perilaku, sifat, tabiat, atau watak seorang pendidik profesional. Banyak hal yang harus diperhatikan ketika pelaksanaan pendidikan diterapkan salah satunya ialah Teknik pembelajaran terdapat tiga komponen utama dalam proses pembelajaran menurut Abin (1990), yaitu: (1) siswa atau mahasiswa dengan karakteristik yang dimilikinya, baik dari dalam diri atau dari luar dirinya, (2) tujuan yang merupakan apa yang diharapkan dari proses pembelajaran, merupakan seperangkat tugas atau tuntutan yang harus nampak dalam perilaku dan merupakan karakteristik kepribadian siswa, dan (3) guru atau dosen yang merupakan orang dewasa yang karena jabatannya secara formal selalu mengusahakan terciptanya situasi yang tepat sehingga memungkinkan terciptanya proses learning experience pada siswa dengan mengerahkan segala learning resource dan menggunakan teaching-learning strategy yang tepat. Dalam praktiknya, untuk mencapai proses



pembelajaran yang tepat, dosen perlu menentukan strategi yang sesuai.

Strategi pembelajaran yang diberikan dosen pada mahasiswa berdasarkan *constructivist approach* lebih menekankan pada *learner-centered*. Pendekatan ini menyatakan pentingnya mahasiswa sebagai individu secara aktif membangun pengetahuan dan pemahaman melalui bimbingan dari dosen. Sebaliknya, *direct instruction approach* menyatakan perlu pendekatan terstruktur dan terpusat pada mahasiswa. Dosen hanya memberikan arahan dan pengendalian. Setiap dosen memiliki gaya pembelajaran tersendiri dalam mengimplementasikan strategi yang dipilih (Purwanto, 2007).

Ada empat gaya pembelajaran dosen menurut Once (2008), antara lain: (1) *elementary*, dosen lebih memberikan *understanding, comprehension, dan memorizing* pada mahasiswa, (2) *intermediate*, dosen menekankan pada *critical thinking and doing*; (3) *advanced*, dosen menekankan pada *problem solving, why, analysis, synthesis, dan idea*. Banyak membahas kasus, proyek, survey, studi lapangan presentasi dan seminar; dan (4) *creative-evaluative*, mengajak mahasiswa untuk "*thinking out of the box*", mengevaluasi, *innovation*, kasus, diskusi, penelitian, proyek, karya ilmiah, jurnal, dan seminar. Gaya pembelajaran tersebut akan lebih berhasil jika teknik pembelajarannya variatif, kreatif sesuai

dengan karakter kelas dan kemampuan atau daya tangkap mahasiswa.

Adapun teknik pembelajaran menurut Sudrajat (2008), diartikan sebagai cara yang dilakukan seseorang dalam mengimplementasikan suatu metode secara spesifik. Misalkan dalam perkuliahan, penggunaan metode ceramah pada kelas dengan jumlah siswa yang relatif banyak membutuhkan teknik tersendiri, yang tentunya secara teknis akan berbeda dengan penggunaan metode ceramah pada kelas yang jumlah siswanya terbatas. Demikian pula dengan penggunaan metode diskusi, perlu digunakan teknik yang berbeda pada kelas yang siswanya tergolong aktif dengan kelas yang siswanya tergolong pasif. Dalam hal ini, dosen dapat berganti-ganti teknik meskipun dalam koridor metode yang sama.

Hasil penelitian Suwarni (2008) menunjukkan bahwa kesadaran pandangan positif pada umpan balik dari dosen dan mahasiswa aktif mencari informasi baru, merupakan aspek dalam motivasi belajar yang signifikan, artinya aspek ini menjadi motivasi mahasiswa untuk mencapai prestasi yang baik dalam proses pembelajaran. Hasil penelitian Purwanto (2011) diketahui bahwa gaya mengajar dosen dan motivasi belajar berpengaruh positif terhadap hasil belajar. Sedangkan hasil penelitian Ariani (2013) menunjukkan karakteristik dosen dan motivasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan belajar matematika ekonomi. Sementara

hasil penelitian Fauzi dan Utama (2016) menunjukkan bahwa hasil belajar siswa yang diberi strategi pembelajaran IBL (*Inquiry Based Learning*) lebih baik dari hasil belajar siswa yang diberi strategi DL (*discovery learning*).

Hasil penelitian Widiya Dewi (2017) karakter dosen berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap motivasi mahasiswa STIE ASIA untuk mengikuti perkuliahan matematika ekonomi dan bisnis. Sedangkan teknik pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mahasiswa STIE ASIA untuk mengikuti perkuliahan matematika ekonomi dan bisnis.

Indikator pendidikan di Indonesia bahasan tentang indikator pendidikan dibatasi pada indikator yang benar-benar dapat menggambarkan situasi pendidikan di Indonesia. Indikator tersebut dikembangkan berdasarkan kebijakan pendidikan yang ditetapkan oleh Kemdikbud dan yang dapat dikelompokkan menjadi tiga pilar kebijakan pembangunan pendidikan yang dijabarkan menjadi misi pendidikan 5K, yaitu 1) K1: indikator ketersediaan layanan pendidikan, 2) K-2: indikator keterjangkauan layanan pendidikan, 3) K-3: indikator kualitas layanan pendidikan, 4) K-4: indikator kesetaraan memperoleh layanan pendidikan, dan 5) K-5: indikator kepastian memperoleh layanan pendidikan. Satu indikator lainnya, indikator penunjang, juga didiskusikan untuk mempermudah penerapan indikator pendidikan pada

hal-hal yang lebih umum. Indikator ketersediaan layanan pendidikan terdiri dari 7 (tujuh) jenis, yaitu 1) rasio siswa per sekolah, 2) rasio siswa per kelas, 3) rasio kelas per ruang kelas, 4) persentase perpustakaan sekolah, 5) persentase ruang usaha kesehatan sekolah, 6) persentase ruang komputer, dan 7) persentase laboratorium. Indikator keterjangkauan layanan pendidikan terdiri dari 2 jenis, yaitu 1) tingkat pelayanan sekolah dan 2) daerah terjangkau. Indikator kualitas layanan pendidikan terdiri dari 6 jenis, yaitu 1) persentase guru berwenang mengajar, 2) rasio siswa per guru, 3) angka lulusan, 4) angka mengulang, 5) angka putus sekolah, dan 6) persentase ruang kelas milik baik. Indikator kesetaraan memperoleh layanan pendidikan terdiri dari 3 jenis, yaitu 1) perbedaan gender APK, 2) indeks paritas gender APK, dan 3) persentase siswa swasta. Indikator kepastian memperoleh layanan pendidikan terdiri dari 4 jenis, yaitu 1) angka partisipasi kasar, 2) angka masukan kasar atau angka melanjutkan, 3) angka bertahan tingkat V atau angka bertahan, dan 4) rata-rata lama belajar. Indikator penunjang pendidikan terdiri dari 7 jenis, yaitu 1) persentase anggaran terhadap PDB, 2) persentase anggaran pendidikan terhadap APBN, 3) persentase anggaran pendidikan menurut asal, 4) persentase penduduk menurut tingkat pendidikan, 5) angka buta huruf, 6) angka anak dan remaja yang masih bersekolah dan 7) Penduduk berumur 15 tahun ke atas menurut lapangan pekerjaan utama dan pendidikan tertinggi.

### **C. Menyelisik Indikator Penelitian**

Faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya minat dosen dan mahasiswa untuk meneliti dan melakukan studi lanjut ke luar negeri antara lain karena hampir sebagian besar dosen terjebak dalam rutinitas mengajar. Selain itu, terlibat dalam proyek dan program kementerian dan lembaga sehingga banyak yang terlibat menjadi konsultan. Sebaliknya perguruan tinggi mempunyai regulasi yang lebih jelas untuk mendorong lebih banyak berada di dalam kelas mengembangkan keilmuannya. Bukan jalan-jalan menjadi narasumber atau fasilitator di seminar atau workshop yang dibuat oleh kementerian atau lembaga, katanya. Lebih parah lagi, menurut dia, sebagian dosen tersebut tidak lagi mampu membuat proposal penelitian dan analisis yang baik dengan fenomena di masyarakat terkait pengembangan keilmuan yang mereka miliki. "Mungkin dosen kita juga perlu di revolusi mental.

Institusi perguruan tinggi tidak hanya sebagai tempat menimba ilmu, belajar-mengajar atau bahkan sekadar hadir hanya mengisi absensi. Namun setiap mahasiswa dan dosen juga diharuskan melakukan penelitian dan menulis karya ilmiah, sesuai bidang kuliah yang diminati dan dipelajari. Penelitian seharusnya adalah bentuk pertanggungjawaban para dosen dan mahasiswa. Sebagian beranggapan melalui penelitian dan penulisan karya ilmiah dapat menyalurkan ide dan kreativitas. Hanya saja, tidak sedikit juga yang melakukan

penelitian hanya sebagai pemenuhan kewajiban belaka. Dengan alasan ingin segera selesai atau lulus, ada yang melakukan penelitian terburu-buru bahkan nekat tanpa data yang akurat. Ada juga yang berdalih, tidak adanya sumber dana yang dapat dialokasikan untuk penelitian, atau tersangkut narasumber, dan sebagainya. Berbagai alasan yang dikemukakan, menunjukkan kurangnya minat terhadap penelitian itu sendiri. Lewat penelitian sebenarnya juga akan terlihat tingkat loyalitas dosen dan mahasiswa terhadap universitas. Pengembangan kemampuan, ilmu serta sikap profesionalisme juga akan tercapai melalui penelitian tersebut. Dengan syarat, mereka peduli dan mau meningkatkan kualitas dirinya bahkan dunia pendidikan.

#### 1. Sumber Daya Manusia untuk Riset dan 'Karier' Penelitian

Ironisnya, walaupun pelatihan tentang kegiatan penelitian meningkat, jumlah peneliti penuh waktu yang berkualitas di setiap disiplin ilmu sangat terbatas. Hal ini berlaku juga di kalangan peneliti pemula, yang mungkin karena karier seorang peneliti seringkali dipandang kurang menarik bukan saja dari segi keamanan kerja (jenjang karier yang tidak jelas), tapi juga dalam hal pendapatan. Sangat jarang ditemukan peneliti penuh waktu di sebuah perguruan tinggi kecuali peneliti tersebut orang yang sudah sangat terkenal, dan barangkali itu pun karena peneliti

tersebut bekerja penuh waktu hanya dalam jangka waktu tertentu untuk proyek penelitian khusus.

Isu yang lebih besar adalah kurangnya prioritas untuk kegiatan penelitian. Beban pengajaran yang tinggi membuat penelitian yang serius mustahil dilakukan. Selain itu, struktur penggajian membatasi penggunaan waktu untuk pelaksanaan penelitian yang serius (sering kali dengan dana minim). Di perguruan tinggi di negara maju, gaji akademisi cukup untuk biaya hidup, dan waktu untuk kegiatan mengajar lebih sedikit dibanding dengan di Indonesia. Selain itu, dana riset dapat digunakan untuk mengompensasi sebagian waktu mengajar. Publikasi untuk promosi jabatan menjadi ukuran yang penting, tapi ada perbedaan antara penerbitan berbayar (*vanity publishing*), penerbitan artikel di jurnal yang diterbitkan oleh internal perguruan tinggi, dan penerbitan peer-reviewed, baik di tingkat domestik maupun internasional.

Konteks perguruan tinggi, sudah menjadi pengetahuan umum bahwa kualifikasi untuk akademisi yang mengajar sering kali lebih rendah dibanding akademisi yang melakukan riset-apalagi jika publikasi diperhitungkan. Bagi akademisi, lebih mudah bekerja mendapatkan gaji dari kegiatan mengajar dan ditopang pekerjaan sebagai konsultan, dibanding mencari dana hibah penelitian. Dalam beberapa kasus, peneliti profesional dari luar perguruan tinggi

direkrut oleh rektor untuk ditempatkan di pusat studi. Sangat sedikit dari mereka melanjutkan meniti karier dalam sistem perguruan tinggi tersebut. Yang paling mengkhawatirkan adalah tidak adanya jenjang karier yang jelas bagi peneliti. Hal ini menimbulkan keraguan di antara akademisi junior yang baru meniti karier di perguruan tinggi untuk terjun sebagai peneliti. Ketidakjelasan ini tidak hanya terjadi pada jenjang karier seorang peneliti menuju jabatan profesor, tetapi juga mengenai arahan karier peneliti dalam kebijakan nasional dan peraturan perguruan tinggi. Hanya ketika peneliti tidak dipandang sebagai 'kelas dua', minat menjadi peneliti sebagai pilihan karier akan tumbuh.

## 2. Remunerasi Peneliti dan Sistem Insentif

Gaji atau remunerasi peneliti dalam sektor pengetahuan tidak semenarik gaji di sektor lain. Peneliti dipandang sebagai profesi yang kurang populer dan mempunyai reputasi sosial yang kurang mentereng. Untuk peneliti yang serius, sering kali lembaga tempat mereka bekerja (perguruan tinggi, atau pusat studi di perguruan tinggi, atau lembaga *think-tank independen*) mempunyai fasilitas penelitian yang minim. Bagi peneliti, gairah mendapatkan hibah penelitian (dari pemerintah atau dari internal perguruan tinggi) dan kesempatan memperoleh tambahan gaji serta kesempatan melakukan penelitian, sering kali tergerus oleh desain pengawasan dan evaluasi penelitian yang buruk.



Beban tugas-tugas administratif menumpuk dan, yang lebih parah, sistem pengawasan dan evaluasi memperlakukan kegiatan penelitian sama seperti kegiatan lain. Akibatnya, peneliti dibebani oleh tugas administratif pelaporan yang tidak perlu (yang sering kali tidak sejalan dengan tahapan penelitian, atau bahkan mengganggu kegiatan penelitian itu sendiri), dan bukannya memusatkan perhatian pada upaya menghasilkan penelitian yang berkualitas.

Tidak ada standar sistem insentif untuk peneliti di perguruan tinggi. Beberapa perguruan tinggi akan memberikan insentif finansial (dan sosial) kepada peneliti yang berhasil menerbitkan artikel di jurnal *peer-reviewed* (biasanya jurnal internasional). Walaupun peneliti dapat mengajukan hibah publikasi untuk menulis artikel jurnal dari pemerintah (seperti Dirjen Pendidikan Tinggi), proses tersebut sangat lambat. Bantuan finansial perguruan tinggi kepada peneliti untuk membuat publikasi internasional lebih rendah dari bantuan pemerintah.

Motivasi utama untuk menjadi akademisi di Indonesia sering kali untuk meningkatkan status sosial, yaitu menjadi dosen sehingga mempunyai otonomi lebih besar terhadap waktu yang bisa digunakan untuk melakukan pekerjaan sampingan lain. Jarang ada alasan ilmiah yang mendorong mereka menjadi peneliti yang baik. Pasal 89 UU Nomor 12/2012 tentang Perguruan Tinggi menyatakan

bahwa sekitar 30% dari BOPTN dapat dialokasikan untuk kegiatan penelitian selain PNPB dari perguruan tinggi yang mencapai Rp 300-400 miliar. Walaupun aturan ini sudah berlaku selama beberapa waktu, realisasi dana ini dalam membangun penelitian di perguruan tinggi belum efektif.

#### **D. Menyelidik Indikator Pengabdian kepada Masyarakat**

Program pengabdian pada masyarakat yang dilaksanakan oleh perguruan tinggi (PT) adalah salah satu dari implementasi Tridharma PT. program ini dilaksanakan dalam berbagai bentuk misalnya; pendidikan dan pelatihan masyarakat, pelayanan masyarakat, dan kaji tindak iptek yang dihasilkan oleh PT. tujuan program pengabdian masyarakat untuk menghasilkan perubahan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dari kelompok masyarakat sasaran.

Upaya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terus menerus dilakukan oleh Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan (Ditjen Penguatan Risbang) untuk mencapai hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan pembangunan nasional. Diharapkan hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang bermutu tinggi dapat berkontribusi secara nyata kepada peningkatan daya saing bangsa. Secara empiris tidak

dapat disangkal bahwa salah satu faktor utama pendukung kemajuan bangsa adalah inovasi yang berbasis pada penelitian yang bermutu.

Penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di perguruan tinggi, Ditjen Penguatan Riset dan Pengembangan selalu mendorong terbangunnya pusat-pusat keunggulan (*center of excellence*) yang dapat memberikan jawaban atas berbagai persoalan baik di daerah, nasional, dan global. Pengembangan pusat-pusat unggulan nasional dengan memanfaatkan kepakaran yang ada di berbagai perguruan tinggi dengan fokus tertentu, baik berbasis sektor, komoditas, maupun isu strategis nasional, selalu ditingkatkan dengan melibatkan berbagai disiplin keilmuan. Strategi yang dilakukan oleh Ditjen Penguatan Riset dan Pengembangan adalah dengan memberikan kewenangan yang lebih luas dalam pengelolaan penelitian kepada perguruan tinggi melalui program desentralisasi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, sedangkan untuk isuisu nasional diwadahi melalui kompetitif nasional. Sementara itu, untuk isu-isu yang dipandang strategis Ditjen Penguatan Riset dan Pengembangan dapat memberikan penugasan kepada Perguruan Tinggi yang mempunyai kompetensi yang tinggi dalam bidang yang bersangkutan melalui skema penugasan.

\*\*\*\*\*



# BAB IV

## MULTI EFEK DOSEN ANDAL

Dosen yang bermutu adalah dosen yang profesional. Dalam hal ini, profesionalisme dosen merupakan pertimbangan utama. Sebabnya, dosen yang professional akan dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas. Semakin professional dosen di sebuah perguruan tinggi semakin berkualitas pula lulusan yang dihasilkan dan berdampak baik pada perguruan tinggi.

### A. Pengaruh terhadap Mahasiswa

Dosen merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi mahasiswa. Sebagai pendidik profesional, dosen masa depan tidak hanya tampil lagi sebagai pengajar (*teacher*), seperti fungsinya yang menonjol selama ini, melainkan beralih menjadi motivator, inspirator, pelatih (*coach*), inovator dalam pembelajaran, pembimbing (*guided*), konselor (*counselor*), dan manajer belajar (*learning manager*) (Sujarwo).

Sebagai motivator, dosen mendorong mahasiswanya untuk menguasai alat belajar, memotivasi mahasiswa untuk belajar keras dan membantu mahasiswa untuk menghargai nilai belajar dan

pengetahuan. Motivasi belajar mahasiswa adalah kecenderungan untuk bekerja keras atau aktivitas yang disebabkan oleh suatu keyakinan bahwa aktifitas tersebut berguna. Hasil belajar akan optimal jika ada motivasi. Ada tiga fungsi motivasi yaitu mendorong manusia untuk berbuat, menentukan arah perbuatan dan menyeleksi perbuatan. Selain itu, motivasi juga berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian prestasi (Good & Brophy, 1990). Sebagai inspirator, dosen mampu memberikan inspirasi kepada mahasiswa dalam melakukan aktivitas pembelajaran, seperti; kreativitas dalam mengerjakan tugas, menulis, dalam kegiatan program kreativitas mahasiswa, dan sebagainya.

Sebagai pelatih, dosen akan berperan seperti pelatih olah raga. Sebagai pembimbing, dosen akan berperan sebagai sahabat mahasiswa, menjadi teladan dalam pribadi yang mengundang rasa hormat dan keakraban dari mahasiswa. Sebagai manajer belajar, dosen akan membimbing mahasiswanya belajar, mengambil prakarsa, dan mengeluarkan ide-ide baik yang dimilikinya.

Dosen yang andal dapat menularkan budaya akademik. Generasi muda yang disiapkan melalui budaya akademik akan menjadi penerus bangsa yang menghormati keberagaman, unggul dalam kompetensi global dan menjadi pilar peradaban. Pengajar tidak dalam posisi superior dibanding mahasiswa, melainkan dalam posisi fasilitator. Pendekatan individu untuk

mengembangkan potensi mahasiswa tidak berkurang sekalipun kerja sama lebih diutamakan. Demikianlah, akan tercipta suatu kolaborasi (*collaborative learning*) yang kondusif (Nugroho, 2013).

Sebenarnya tidak ada istilah dosen pintar dan dosen tidak pintar. Yang benar adalah ada dosen yang rajin riset, biasa (diundang) seminar, rajin menerbitkan buku dan menulis jurnal, sering jalan-jalan, dan survei. Dari pengalaman dosen ini, dapat memberi pengarahan kepada mahasiswa yang ingin melakukan publikasi akademik (Nugroho, 2013).

Untuk meningkatkan prestasi belajar mahasiswa, ada beberapa faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah metode yang digunakan dosen dalam mengajar atau menyampaikan materi. Selain sebagai pengajar yang memberikan ilmu pengetahuan, dosen juga berperan sebagai pendidik yang mengajarkan nilai akhlak, moral, dan sosial.

Untuk menjalankan peran tersebut seorang dosen dituntut untuk memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas yang nantinya akan diajarkan kepada para mahasiswa. Seorang dosen dalam menyampaikan materi pelajaran perlu memilih metode mana yang sesuai dengan mahasiswa, sehingga mereka merasa tertarik untuk mengikuti pelajaran yang diajarkan.

Kemampuan dosen bukan hanya kemampuan akademis, tetapi juga kemampuan pendukung lainnya yang diperlukan untuk meningkatkan manajemen

layanan kampus kepada para mahasiswa. Dosen yang memiliki kemampuan yang baik diharapkan dapat meningkatkan motivasi belajar bagi mahasiswa. Sebab berbagai hasil studi menunjukkan bahwa, kemampuan mengajar, kemampuan membimbing, kemampuan menjadi *trainer* dan mentor dari dosen, sangat berpengaruh positif terhadap keberhasilan belajar mahasiswa.

Motivasi mengajar juga diyakini memiliki potensi pengaruh positif bagi dosen untuk melayani mahasiswa. Motivasi yang kuat untuk melayani mahasiswa, tidak hanya berdampak pada hubungan antara dosen dan mahasiswa dalam bidang akademik, tetapi secara psikologis akan berpengaruh terhadap minat, perhatian, persepsi, bahkan karakter mahasiswa setelah keluar dari bangku kuliah. Mahasiswa yang dilayani dengan baik oleh dosennya, akan cenderung memiliki perhatian dan motivasi yang baik jika kelak melayani orang lain sehubungan dengan tugasnya.

Dosen seharusnya adalah seorang manajer kelas ia harus dapat bertanggung jawab terhadap kelancaran tugasnya di dalam kelas di dalam menentukan metode belajarnya sendiri dan menyusun bahan pelajaran dari waktu ke waktu demi untuk pengembangan mahasiswa (Tilar, 2005:121). Sejalan dengan itu, Helmiati (2013:18) mengatakan bahwa, "berbagai faktor yang dapat mempengaruhi hasil belajar, diantaranya adalah faktor si pendidik yakni ketrampilan si pendidik dalam mengajar."



Tilar (2005:123) menegaskan bahwa, "...kemampuan mengajar dosen akan sangat menentukan daya serap atau kualitas bimbingan dosen terhadap mahasiswa.

Kemampuan dosen yang diharapkan mahasiswa adalah dosen yang rajin, kreatif, bijaksana dalam membuat keputusan, terbuka dan suka menolong/membimbing mahasiswa yang menghadapi kesulitan dan inovatif dalam menyajikan materi perkuliahan, sopansantun dan dosen yang tidak terlalu formal, dan humoris dengan gaya kepemimpinan yang demokratis (Sudjana, 2011).

Mengajar, dibutuhkan sebuah keterampilan agar tujuan dan maksud pembelajaran tersebut dapat tersampaikan secara menyeluruh kepada peserta didik. Keterampilan dasar mengajar adalah keterampilan dasar yang seharusnya dikuasai dan diterapkan oleh setiap pengajar atau pendidik dalam proses belajar mengajar (Nurhidayah, 2009). Keterampilan dasar mengajar terdiri dari:

#### 1) Keterampilan bertanya

Dalam kegiatan belajar mengajar, bertanya tidak bertujuan memperoleh informasi, melainkan ingin membelajarkan peserta didik. Dengan adanya pertanyaan dalam proses belajar mengajar, peserta didik dilibatkan secara proaktif di dalam kegiatan belajar mengajar (Nurhidayah, 2009). Pertanyaan yang baik ialah pertanyaan yang jelas dan mudah dimengerti oleh mahasiswa, berikan informasi yang

cukup untuk menjawab pertanyaan, pertanyaan harus difokuskan pada suatu masalah atau tugas tertentu, harus ada waktu yang cukup kepada mahasiswa untuk berpikir sebelum menjawab pertanyaan, berikan pertanyaan kepada seluruh mahasiswa secara merata, berikan respon yang ramah dan menyenangkan sehingga timbul keberanian mahasiswa untuk menjawab dan bertanya, dan tuntunlah jawaban mahasiswa sehingga mereka dapat menemukan sendiri jawaban yang benar Menurut (Usman, 1992).

2) Keterampilan memberi penguatan Penguatan adalah segala bentuk respon apakah bersifat verbal (diungkapkan dengan kata-kata langsung seperti: bagus, pintar, ya, betul, tepat sekali), maupun nonverbal (biasanya dilakukan dengan gerak, isyarat, pendekatan) merupakan bagian dari modifikasi tingkah laku dosen terhadap tingkah laku peserta didik yang bertujuan untuk memberikan informasi atau umpan balik (feedback) bagi peserta didik atas perbuatannya sebagai suatu tindak dorongan atau koreksi (Rachmawati & Daryanto, 2013). Penguatan juga berfungsi untuk meningkatkan kemungkinan berulangnya kembali tingkah laku yang diberi penguatan (Nurhidayah, 2009).

3) Keterampilan mengadakan variasi

Variasi dalam kegiatan belajar mengajar adalah perubahan dalam proses kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi para mahasiswa, serta

mengurangi kejenuhan dan kebosanan. Variasi dalam kegiatan belajar mengajar dapat dikelompokkan menjadi variasi dalam gaya mengajar, variasi dalam penggunaan media dan variasi dalam pola interaksi. Variasi yang dilakukan dosen hendaknya sesuai dengan kondisi kelas, lancar dan logis, sehingga tidak mengganggu alur pembelajaran yang sedang berlangsung. Tegasnya, setiap variasi harus mempunyai tujuan/sasaran yang jelas dan bukan dilakukan hanya untuk tujuan variasi (Nurhidayah, 2009).

#### 4) Keterampilan menjelaskan

Keterampilan menjelaskan dalam pembelajaran adalah penyajian informasi secara lisan yang diorganisasi secara sistematis untuk menunjukkan adanya hubungan yang satu dengan lainnya, misalnya sebab dan akibat. Penyampaian informasi yang terencana dengan baik dan disajikan dengan urutan yang cocok merupakan ciri utama kegiatan menjelaskan. Pemberian penjelasan merupakan aspek yang sangat penting dari kegiatan dosen dalam berinteraksi dengan peserta didik di dalam kelas. Tujuan pemberian penjelasan dalam pembelajaran meliputi: membimbing peserta didik untuk dapat memahami konsep, hukum, dalil, fakta, dan prinsip secara objektif dan bernalar; melibatkan peserta didik untuk berfikir dengan memecahkan masalah-masalah atau pertanyaan; mendapatkan balikan dari peserta didik mengenai tingkat pemahamannya dan untuk

mengatasi kesalahpahaman peserta didik; dan membimbing peserta didik untuk menghayati dan mendapat proses penalaran dan menggunakan bukti-bukti dalam memecahkan masalah (Rachmawati & Daryanto, 2013).

5) Keterampilan membuka dan menutup pelajaran

Membuka pelajaran adalah kegiatan yang dilakukan oleh dosen untuk menciptakan suasana siap mental dan penuh perhatian pada diri mahasiswa. Sedangkan menutup pelajaran adalah kegiatan yang dilakukan oleh dosen untuk mengakhiri kegiatan inti pelajaran (Nurhidayah, 2009). Komponen yang harus diperhatikan pada saat membuka pelajaran adalah menarik perhatian mahasiswa, menimbulkan motivasi, memberikan acuan melalui berbagai usaha, dan memberikan apersepsi (memberikan kaitan antara materi sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari). Komponen dalam menutup pelajaran yang harus dilakukan dosen adalah meninjau kembali penguasaan materi pokok dengan merangkum atau menyimpulkan hasil pembelajaran, dan melakukan evaluasi (Rachmawati & Daryanto, 2013).

6) Keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil

Diskusi kelompok adalah suatu proses yang teratur yang melibatkan sekelompok peserta didik dalam interaksi tatap muka yang informal dengan berbagai pengalaman atau informasi, pengambilan kesimpulan dan pemecahan masalah (Rachmawati &

Daryanto, 2013). Komponen yang harus dikuasai dosen dalam membimbing diskusi kelompok yaitu memusatkan perhatian, memperjelas masalah atau mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang menantang, menganalisa pandangan mahasiswa, menyebarkan kesempatan berpartisipasi, dan menutup diskusi (Nurhidayah, 2009). Hal-hal yang perlu dihindari keterampilan membimbing kelompok kecil yaitu mendominasi/monopoli pembicaraan dalam diskusi, membiarkan terjadinya penyimpangan dalam diskusi (Rachmawati & Daryanto, 2013).

#### 7) Keterampilan mengelola kelas

Keterampilan mengelola kelas adalah keterampilan dalam menciptakan dan mempertahankan kondisi kelas yang kondusif sehingga proses belajar mengajar lebih efektif (Nurhidayah, 2009). Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang dosen dalam pengelolaan kelas. Kemampuan dosen dalam menciptakan kerjasama dan disiplin peserta didik melalui pelaksanaan ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk peserta didik termasuk kedalam kegiatan pengelolaan kelas (Rachmawati & Daryanto, 2013). Tujuan pengelolaan kelas adalah agar setiap anak didik di kelas dapat bekerja dengan tertib,

sehingga tujuan pengajaran tercapai secara efektif dan efisien (Suryosubroto, 2009).

8) Keterampilan mengajar kelompok kecil dan individual

Pembelajaran ini terjadinya bila jumlah peserta didik yang dihadapi oleh dosen terbatas yaitu antara 3-8 orang untuk kelompok kecil, dan seorang untuk perseorangan. Peran dosen dalam pembelajaran perseorangan adalah sebagai organisator, narasumber, motivator, fasilitator, konselor dan sekaligus sebagai peserta kegiatan (Rachmawati & Daryanto, 2013).

Nilai keberhasilan pendidikan sangat tergantung dari mutu pengajarnya. Efek dosen andal berpengaruh terhadap kualitas mahasiswa. Menurut Abdurrachman & Yogaswara (2003:34), dosen adalah orang yang sangat berperan dalam proses belajar mengajarnya". Dosen harus mempunyai beberapa kualifikasi yang diperlukan bagi pelaksanaan profesinya, mengingat profesi dosen berbeda dengan profesi bidang yang lain. Selain memerlukan ilmu pengetahuan juga harus menyampaikan ilmunya kepada mahasiswa. Dengan tenaga dosen yang mempunyai motivasi, berkompeten, dan berkualitas akan memudahkan penyampaian ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga apa yang disampaikan kepada mahasiswa dapat diterima dan dikembangkan sesuai dengan kemampuan mahasiswa dengan kajian bidang ilmu yang dipilihnya. Di samping itu, dosen juga harus mempunyai komitmen yang tinggi yang ditunjukkan

dengan kehadiran pada waktu kerja, juga mempunyai rasa tanggung jawab terhadap ilmu yang diberikan kepada mahasiswa.

## **B. Pengaruh terhadap Institusi Perguruan Tinggi**

Salah satu faktor internal perguruan tinggi yang sangat mempengaruhi kinerja perguruan tinggi adalah kinerja dosen. Berbagai indikator membuktikan bahwa kemerosotan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia akibat kondisi-kondisi internal perguruan tinggi itu sendiri, antara lain adalah kinerja dosen yang rendah jika dilihat dari berbagai kegiatannya. Kegiatan yang dilakukan hanya terfokus pada salah satu kegiatan mengajar saja. Untuk itu berbagai upaya perlu terus dilakukan oleh semua Perguruan Tinggi baik Perguruan Tinggi Negeri maupun Perguruan Tinggi Swasta agar perguruan tingginya semakin lebih baik.

Suatu perguruan tinggi, harus selalu berusaha meningkatkan kinerja dosennya. Karena merupakan salah satu pihak yang berperan strategis dalam meningkatkan kemajuan dan kualitas lembaga tersebut adalah kinerja dosen (*lecturer*). Salah satu barometer penilaian akreditasi perguruan tinggi adalah kualitas dosen. Selain itu, dosen juga berperan untuk mewujudkan Tri Dharma Perguruan tinggi, yang kesemua aktivitasnya harus ditujukan pada pendidikan dan pengajaran mahasiswa. Hal ini memberikan pengertian yang lebih luas bahwa

bagaimanapun dosen sangat menentukan kualitas lulusan dan kualitas institusi pendidikan tinggi.

Untuk meningkatkan secara berkelanjutan mutu dosen di perguruan tinggi, beberapa hal pokok yang dapat dilakukan dosen untuk mewujudkan keinginan ini dapat dijabarkan sebagai berikut: 1) dosen harus selalu berusaha meningkatkan pengetahuannya dengan cara membaca buku, melihat di internet, menulis di journal, melakukan penelitian, mengikuti seminar. 2) Dosen perlu meningkatkan pengetahuannya dengan cara mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi. 3) Dosen harus mengikuti perkembangan teknologi informasi sehingga dapat menggunakan internet untuk meningkatkan pengetahuannya dan diharapkan dapat membuat homepage secara sederhana untuk menaruh bahan ajar yang dapat diakses oleh seluruh mahasiswa. 4) Dosen harus selalu menyadari tanggung jawabnya yaitu membantu mahasiswa untuk menjadi yang terbaik dengan cara menguasai content dan metoda serta menyiapkan materi pembelajaran dengan sebaik-baiknya. 5) Dosen perlu mempunyai jenjang fungsional jabatan dosen karena hal ini akan memacu seorang dosen untuk selalu meningkatkan pengetahuannya dengan melakukan penelitian dan menulis jurnal.

Keberhasilan kinerja dosen merupakan dasar untuk mencapai keberhasilan, untuk mencapai sasaran, dan tujuan pendidikan pada perguruan tinggi yakni untuk mencerdaskan kehidupan Indonesia. Dosen yang



memiliki kompetensi professional, memiliki fungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, serta mengabdikan kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Produktivitas dosen andal dalam publikasi akademik dapat memberikan keuntungan kepada institusi perguruan tinggi. Lahirnya kebiasaan menulis dan publikasi di universitas akan membangun kompetensi dan integritas akademik sivitas akademiknya. Karya akademik dapat mencerminkan kemampuan bersaing universitas dalam kehidupan kemasyarakatan dan pembangunan. Hal ini juga mencerminkan kemampuan *entrepreneurial* suatu universitas. Suatu *entrepreneurial university* pastilah universitas yang maju dan berkemampuan memiliki karya akademik bermutu tinggi, antara lain jurnal akademik, tingkat citasi, produk teknologi, paten, HAKI, dan kerja sama institusional. Para dosen bekerja keras dan sungguh-sungguh (dosen *entrepreneur*) menghasilkan *income* bagi perguruan tinggi dan melambungkan nama universitas (Wong, 2006).

Faktor penting yang dapat meningkatkan mutu pendidikan tinggi kita adalah layanan dosen dan pengelola perguruan tinggi kepada mahasiswa. Mahasiswa diyakini menjadi variabel penting yang harus ditingkatkan guna meningkatkan mutu pendidikan tinggi.

Karena itu faktor mahasiswa menjadi salah satu faktor kunci.

Kemampuan dan motivasi dosen juga diharapkan akan memacu perguruan tinggi untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan amanat tridharma perguruan tinggi, yakni pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Jika dosen memiliki kemampuan dan motivasi tertentu, diharapkan akan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja perguruan tinggi, termasuk layanan pendidikan kepada para mahasiswa.

Dosen yang andal, professional, sangat mendukung peningkatan kualitas suatu perguruan tinggi. Dosen yang andal dapat menjadi duta/wajah dari suatu perguruan tinggi. Dosen yang andal juga dapat menjadi alasan kepuasan mahasiswa dalam mengikuti alur perkuliahan, biasanya dengan penilaian kompetensi dosen (KD).

Kepuasan mahasiswa diukur dengan memperhatikan lima dimensi kualitas pelayanan. Griffin (2002) menjelaskan tentang lima dimensi kualitas pelayanan yaitu: keberwujudan (*tangible*), keandalan (*reliability*), daya tanggap (*responsiveness*), jaminan (*assurance*), dan empati (*empathy*). Keberwujudan (*tangible*) merupakan fasilitas fisik, perlengkapan dan penampilan personil. Keandalan (*reliability*) adalah suatu kemampuan untuk memberikan apa yang telah dijanjikan secara andal dan tepat. Daya tanggap

(*responsiveness*) keinginan untuk membantu pelanggan (mahasiswa) dan memberikan pelayanan yang cepat. Jaminan (*assurance*) adalah pengetahuan dan sopan santun para pegawai (dosen) dan kemampuan mereka untuk mengesankan kepercayaan dan keyakinan. Empati (*empathy*) adalah tingkat kepedulian dan perhatian individual yang diberikan kepada pelanggan (mahasiswa).

### **C. Pengaruh terhadap Dunia Pendidikan**

Pendidikan adalah aspek yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, juga bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Melalui pendidikan tersebut warga negara diharapkan akan memiliki pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang andal. Pendidikan yang maju akan membawa suatu bangsa maju. Keberhasilan pendidikan akan mewujudkan peradaban manusia.

Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut maka perguruan tinggi sebagai jantungnya perubahan

peradaban harus memiliki jaminan mutu. Mutu Perguruan Tinggi menuntut adanya kewajiban Tri-dharma perguruan Tinggi, yaitu Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian masyarakat (Sugiarti, 2019).

Di samping tugas tri dharma, Pendidikan tinggi yang bermutu juga harus dapat menjawab tantangan dunia modern. Dia harus berada di garda terdepan dalam penemuan, peningkatan dan pengembangan pemikiran dan ilmu pengetahuan. Sebagaimana disampaikan oleh Uhar Suharsaputra bahwa perguruan tinggi adalah organisasi berbasis pengetahuan, penyampai pengetahuan dan pengembangan pengetahuan untuk membantu masyarakat agar semakin berkembang. Sehingga perguruan tinggi dapat dipandang sebagai organisasi yang memiliki peran dan tugas dalam kehidupan dan peradaban manusia. Pelaksanaan peran dan tugas tersebut juga lebih dibebankan kepada dosen sebagai ujung tombak perguruan tinggi. Dosen harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi profesionalisme. Dalam dimensi sosial, perguruan tinggi harus mampu memberikan sumbangan pemikiran dan memberikan solusi berbagai problem yang dihadapi masyarakat secara kompleks. Dan peran ini juga yang menuntut keilmuan dosen harus luas dan aplikatif. Bukan hanya mengetahui teori dan berbagai konsep tetapi memahami bagaimana teori dan konsep terintegrasi dengan permasalahan yang terjadi di tengah masyarakat

dan diharapkan memberi berbagai solusi tentang kehidupan di berbagai aspek kehidupan. Maka dari itu, dosen andal sangat berperan dalam memajukan dunia pendidikan.

Perguruan tinggi harus mengasihkan dosen-dosen yang andal, sehingga mampu mengantarkan peran pendidikan masuk ke berbagai bidang yaitu politik, ekonomi, sosial dan budaya yang dalam jangka panjang akan dapat membangun peradaban manusia. Dalam dimensi korporasi perguruan tinggi, dosen dituntut untuk menampilkan produknya kepada masyarakat luas. Akan lebih baik bila produk yang dihasilkan dapat dimanfaatkan oleh masyarakat. Di sini perguruan tinggi yang bermutu adalah yang memiliki berbagai kreativitas dan inovasi. Dosen harus berupaya melakukan penemuan yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Sugiarti, 2019).

Dari uraian di atas maka dosen bukan hanya sebagai pelaksanaan kewajiban tri dharma perguruan tinggi dalam skala internal di institusinya saja. Tetapi juga harus berperan secara eksternal, membantu kesejahteraan masyarakat, meningkatkan perbaikan dan peningkatan kehidupan manusia dan sosok pembangun peradaban. Dalam era globalisasi, yaitu era keterbukaan berbasis teknologi, Informasi dan komunikasi, maka apa yang dilakukan dosen bukan hanya sekedar kemajuan bagi dunia pendidikan dan di kalangan internal perguruan tinggi, namun harus sampai secara eksternal,

yaitu masyarakat secara luas. Peran dosen sebagai pendidik benar-benar harus bersifat komprehensif dan holistik.

Salah satu tugas dosen andal dalam meningkatkan kemajuan dunia pendidikan yaitu melakukan pendidikan merupakan tugas dibidang pendidikan dan pengajaran yang dapat berupa: (1) Melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran; (2) membimbing seminar mahasiswa; (3) membimbing kuliah kerja nyata (KKN), praktik kerja nyata (PKN), praktik kerja lapangan (PKL); (4) membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing, pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir; (5) penguji pada ujian akhir; (6) membina kegiatan mahasiswa dibidang akademik dan kemahasiswaan; (7) mengembangkan program perkuliahan; (8) mengembangkan bahan pengajaran; (9) menyampaikan orasi ilmiah; (10) membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan; (11) membimbing dosen yang lebih rendah jabatannya; (12) melaksanakan kegiatan datasering dan pencangkakan dosen.

Tenaga dosen merupakan motor penggerak dalam dunia pendidikan, karena tenaga dosen secara langsung dapat mempengaruhi dan membina serta mengembangkan kemampuan potensi mahasiswa agar menjadi manusia cerdas terampil dan bermoral (Sudjana, 1996).

Nilai keberhasilan pendidikan sangat tergantung dari mutu mengajarnya. (Abdurrahman, 1994). Sebagai pendidik, contoh terbaik dari dosen pada mahasiswanya wajib, agar memiliki karakter dan menjunjung tinggi nilai moral serta kode etik. Kompetensinya antara lain: 1) orientasi untuk berprestasi; 2) perhatian terhadap kerapian, mutu dan ketelitian; 3) inisiatif; 4) pencarian dan pengumpulan informasi.

Minimnya jumlah penelitian dari para dosen akan memengaruhi para mahasiswanya. Kemampuan dan kompetensi dosen tidak terasah karena vakum dari penelitian. Publikasi ilmiah dapat dimaknai sebagai upaya untuk menyebarkan suatu karya pemikiran seseorang atau sekelompok orang dalam bentuk laporan penelitian, makalah, buku atau artikel (Suaedi, 2015). Publikasi ilmiah adalah salah satu upaya agar karya ilmiah yang telah dibuat dapat dibaca oleh orang lain (Suaedi, 2015). Menurut Day (1998), tujuan penelitian ilmiah adalah publikasi. Sebuah karya ilmiah adalah laporan tertulis dan diterbitkan yang menggambarkan hasil penelitian. Riset dan publikasi ilmiah merupakan elemen penting dalam dunia pendidikan. Riset dan publikasi ilmiah ibarat dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan. Hasil riset ilmiah yang tidak dipublikasikan hanya akan menjadi tumpukan dokumen yang mengisi sudut ruang perpustakaan (Kemenristekdikti, 2017).

Dosen sebagai salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran yang cukup penting dalam memajukan pendidikan. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam memberi perhatian terhadap dosen adalah kompetensi profesional serta kualitas pembelajaran dosen. Standar kompetensi yang diperlukan seorang dosen dalam menjalankan pekerjaannya mengharuskan dosen untuk menguasai kurikulum, menguasai materi pembelajaran, memahami kebijakan-kebijakan pendidikan, pemahaman pada karakteristik dan isi bahan pembelajaran, menguasai konsepnya, memahami konteks ilmu tersebut dengan masyarakat dan lingkungan, memahami bagaimana dampak dan realisasi ilmu tersebut dalam kehidupan masyarakat dengan ilmu yang lain. Hal tersebut harus dikuasai dan diterapkan oleh seorang dosen, dan sangat dibutuhkan kerja sama antara dosen, perguruan tinggi, dan pemerintah. Demi merealisasikan dunia pendidikan yang lebih baik.

\*\*\*\*\*



# DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman, H. 1994. *Pengelolaan Pengajaran*. Ujung Pandang: Bintang Selatan.

Abdurrachman dan S. Marten Yogaswara. 2003. Kualitas Jasa Dosen dalam Perkuliahan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Mahasiswa FKIP Universitas Pasundan. *Jurnal Ilmiah Kependidikan Metalogika* 6 (1): 30-38.

Abin dan Makmun, S. 1990. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: IKIP.

Ariani, Nurul Dwi. 2014. *Kedisiplinan Belajar Matematika Ekonomi Ditinjau dari Karakteristik Dosen dan Motivasi Belajar pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta*, Naskah Publikasi, Surakarta: UMS.

Bass, B.M. 2000. "Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership". *Journal of Applied Psychology* 88 (2). 207- 218.

Bambang, Sumardjoko. 2018. *Model Pengembangan Profesi Guru Berbasis Konstruktivis-Kolaborasi*. Surakarta: Diomedia

Davis, Bob. 1994. *Physical Education and The Study of Sport*, (second ed). Mosby: Times Mirror International Publisher Limited.

- Day, R.A. 1998. *How to Write & Publish a Scientific Paper*, (fifth ed). Phoenix: Oryx Press.
- Depdiknas. 2004. *Kerangka Dasar Kurikulum 2004*. Jakarta.
- Denham, S., A., & Queenan, P., 2003. "Preschool Emotional Competence: Pathway To Social Competence". *Journal Of Child Development*. 74 (1). 238-256.
- Fauzi, Alifik Nur Ahmad, dan Utama. 2016. *Pengaruh Strategi Pembelajaran dan Motivasi Siswa Terhadap Hasil Belajar Matematika*, Prosiding, Konferensi Nasional Penelitian Matematika dan Pembelajarannya (KNPMP I), UMS, Surakarta.
- Finch, & Crunkilton. 1992. *Curriculum Development in Vocational and Technical Education. Planning, Content, and Implementation. Fourth edition*. Virginia: Polytechnic Institute and State University.
- Good, Thomas L. & Jere E. Brophy. 1990. *Educational Psychology, A Realistic Approach*. New York: Longman.
- Gunawan, I.G.D. 2016. "Peningkatan Kualitas Dosen Melalui Implementasi Regulasi Beban Tugas Dosen". Dalam Jurnal Penjamin Mutu (Online), Vol.1 (2), hlm. 97-105. Tersedia: [https://www.academia.edu/30475463/PENINGKATAN\\_KUALITAS\\_DOSEN\\_MELALUI\\_IMPLEMENTASI\\_REGULASI\\_BEBAN\\_TUGAS\\_DOSEN](https://www.academia.edu/30475463/PENINGKATAN_KUALITAS_DOSEN_MELALUI_IMPLEMENTASI_REGULASI_BEBAN_TUGAS_DOSEN) (Diunduh pada 17 Januari 2020).
- Handoko, T. Hani (1995), *Manajemen, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.

- Hamilton, F. 2005. *High Performance Governance: Structure, Leadership, Incentive*. Boston. McGraw Hill Irwin.
- Helmiati. 2013. *Micro Teaching; Melatih Ketrampilan Dasar Mengajar*. Yogyakarta. Aswaja Pressindo.
- Hughes, R.L., R.C. Ginnett, G.J. Curphy. (2002) *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*. Boston: McGraw Hill Irwin.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. 1983. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Kemenristekdikti. 2017. "Menristekdikti Dorong Dosen Tingkatkan Publikasi Ilmiah". (Online), Tersedia: <http://sumberdaya.ristekdikti.go.id/index.php/2017/03/30/menristekdikti-dorong-dosen-tingkatkan-publikasi-ilmiah/> (Diunduh pada 17 Januari 2020).
- Malayu S.P Hasibuan. 2009. *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Martono. 2013. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen Pada Akademi Manajemen Bumi Sebalu Bengkayang, (*jurnal Socioscientia*), (*online*), Vol. 5 no. 1, diakses tanggal 10 Pebruari 2014.
- McAshan, H.H. 1981. *Competency-Based Education and Behavioral Objectives*. USA: Educational Technology Publications.
- Miarso, Yusufhadi. 2004. *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media.

- Mulyasa, E. 2008. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya offset.
- Mutaqin. 2009. *"Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Perguruan Tinggi Dilakukan Melalui Penyiapan Tenaga Dosen Bermutu Secara Berkelanjutan"*. Makalah pada Seminar Nasional "Penyiapan Tenaga Pendidik Profesional" . Program PHKI UNY, Yogyakarta.
- N. N. Dewi. 2019. *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Dosen PTS*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Nikmah, D. N. 2015. *Implementasi Budaya Akademik dan Sikap Ilmiah Mahasiswa*. Manajemen Pendidikan, 24(6), 483-49
- Nugroho, Iwan. 2013. *Budaya Akademik Dosen Profesional*. Solo: Era Adicitra Intermedia.
- Nur'aeni. 2011. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kopertis Wilayah Ii Palembang (Survey Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kopertis Wilayah Ii Palembang) 1 (2): 101-129.
- Nusa Bali. 2018. "Menghadapi revolusi industri 4.0, peran dosen dalam Perguruan Tinggi (PT) sangat penting dan strategis". (Online), Tersedia: <https://www.nusabali.com/berita/28208/era-digital-dosen-harus-beradaptasi-dengan-teknologi> (Diunduh 28 Januari 2020).
- Once. 2008. *Peningkatan Kemampuan Dosen dalam Proses Pembelajaran*. Jakarta: UBM.

- Pramudyo, Anung. 2010. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta". *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi (JBTI)* 1 (1). 1-11.
- Purwanto, N. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, Yeni. 2014. *Pengaruh Gaya Mengajar Dosen dan Motivasi Belajar terhadap Hasil Belajar Mata Kuliah Teknologi Informasi Pembelajaran pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta Angkatan 2011*, Naskah Publikasi. Surakarta: UMS.
- Rachmawati, Titik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan T. Hani Handoko (1992), *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur, dan Perilaku, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbin, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2015. *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rubiono, G. dan Finahari, N. 2017. DOSEN: Profil-profil Sederhana Dalam Profesi Yang Rumit. *Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi* 1 (1): 11-16.
- Schimmoeller L. J. (2005) *The Effects of Organizational Culture on the Dominant Style of Leadership in an Organization*. School of Business and Economic, Lyncbrugh College.

- Sisdiknas. 2005. *Himpunan Peraturan Per Undang-Undang Guru dan Dosen*. Bandung: Fokusmedia.
- Simarmata, Jonner. 2018. Karakteristik Dosen Profesional Menurut Mahasiswa: Sebuah Survey Di Fkip Universitas Batanghari. *Jurnal Ilmiah DIKDAYA* (3) 1: 40-49.
- Soetope, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sri, Yuliawati. 2012. *Kajian Implementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi Sebagai Fenomena Pendidikan Tinggi di Indonesia*, Pendidikan, Tahun 29 Nomor 318 Maret.
- Suaedi. 2016. *Penulisan Ilmiah*. Bogor: Penerbit IPB Press.
- Sudijono, Anas. 2005. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sudjana. 1996. *Teknik Analisis Korelasi dan Regresi*. Bandung: Tarsito.
- Sudjana, Nana. 2012. Persepsi Mahasiswa Terhadap Kemampuan Dosen dan Profil Dosen Ideal Sebagai Tenaga Pengajar di Perguruan Tinggi. Lembaga Penelitian Universitas Pendidikan Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. ISSN 1412-565 X 9 (1).
- Sudrajat, Akhmad. 2008. *Pengertian Pendekatan, Strategi, Metode, Teknik dan Model Pembelajaran*. Bandung.

- Sugiarti, Yuli Diah. 2019. Peran Dosen Dalam Jurnalisme Pendidikan (Online), Tersedia: <https://bekasimedia.com/2019/01/31/peran-dosen-dalam-jurnalisme-pendidikan/> (Diunduh 25 Januari 2020).
- Suprihatiningrum, Jamil. 2013. *Strategi Pembelajaran Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: AR-Ruzz Media.
- Supriyanto. 2011. "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Dosen Terhadap Kualitas Layanan Kepada Mahasiswa". Dalam Jurnal Manajemen Bisnis (Online), Vol. 1(1), hlm. 65-73. Tersedia: <https://media.neliti.com/media/publications/111016-ID-pengaruh-kemampuan-dan-motivasi-kerja-do.pdf> (Diunduh pada 17 Januari 2020).
- Surya, Muhammad. 2003. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Yayasan Bhakti Winaya.
- Sutermeister, A. Robert. 1976. *People and Productivity*. New York: McGraw Hill Inc.
- Suwarni, Eny. 2012. Hubungan Gaya Mengajar Dosen dalam Proses Pembelajaran dengan Motivasi Belajar Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Pendidikan Universitas Al Azhar Indonesia. *Jurnal Al-Azhar Indonesia, Seri Humaniora* 1, (4).
- Tilaar, H. A. R. 2009. "Mencari Efisiensi Manajemen Perguruan Tinggi" Dalam Buku *Menuju Manajemen Perguruan Tinggi yang Efisien*. Malang: Universitas Merdeka Malang.

- Tim Penyusun. 2013. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Pusat Data dan Statistik Pendidikan *Ministry Of Education And Culture Center For Educational Data And Statistics 2013*. Disusun oleh: Bidang Pendayagunaan dan Pelayanan Data dan Statistik. –Jakarta: Pusat Data dan Statistik Pendidikan, Kemdikbud RI.
- Ulber Silalahi. 2011. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Ulfa, Maria. 2010. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo. *Jurnal Administrasi Bisnis* 3 (1): 1-11.
- Ulin, Nah'fiah. 2017. Dunia Dosen (Online), Tersedia: <https://www.duniadosen.com/mengajukan-sertifikasi-dosen-ulin/> (Diunduh pada 18 Desember 2019).
- Usman, M.U. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosida Karya.
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widiya Dewi Anjaningrum. 2017. *Pengaruh Karakter Dosen Dan Teknik Pembelajaran Terhadap Motivasi Mahasiswa Mengikuti Perkuliahan Matematika Ekonomi Dan Bisnis(Studi Pada Mahasiswa Stie Asia Malang Tahun Ajaran 2015-2016)*, *Ibeka Volume 11 Nomor 1 Februari* : 83 – 88.
- Wong, P. K. 2006. "Cultivating the Next Generation of Entrepreneurs". *Dalam Innovation* 6(3): 18-20.



- Yamin, M dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Yukl, G. (2005) *Kepemimpinan dalam Organisasi (Terjemahan)*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Zadjuli, Suroso Imam. 1999. *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*. Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
- Zainuddin, Muhadi, dkk. 2005. *Studi Kepemimpinan Islam (Telaah Normatif dan Historis)*. Semarang: Putra Mediatama Press.

\*\*\*\*\*

# TENTANG PENULIS



**Dr. Salju, S.E., M.M.,** Lahir di Walenrang 02 April 1968, beralamat di jalan K.H.A Razak Lr. Masjid Sempowae No. 59 Palopo. Pada tahun 1981 lulus di SD Negeri Singgasari Kec. Walenrang, Kabupaten Luwu. Tahun 1984 penulis melanjutkan pendidikan SMP Negeri Rantedamai, Kec. Walenrang, Kabupaten Luwu dan pada tahun 1987 lulus di SMA Muhammadiyah Palopo. Penulis melanjutkan pendidikan kejenjang strata satu (S-1) di STIE Muhammadiyah Palopo, program studi manajemen. Pendidikan magister (S-2) dan program doktor (S-3) program studi manajemen, di tempuhnya di Universitas Muslim Indonesia.

Pada tahun 1984-2005 bekerja dan mengabdikan dirinya sebagai staff dan dosen di STIE Muhammadiyah Palopo. Tahun 2009, penulis ditunjuk sebagai konsultan *Urban Sector Development Reform Project (USDRP)*. Selanjutnya, tahun 2010-2019 menjabat sebagai Rektor di STIE Muhammadiyah Palopo, dan tahun 2019 sampai sekarang menjabat kembali sebagai Rektor di Universitas Muhammadiyah Palopo.

Selain menjadi dosen, penulis juga telah mengikuti beberapa pelatihan yaitu, (1) pelatihan pekerti untuk dosen muda, (2) pelatihan *aplikaid aproach* (AA), (3) pelatihan pengukuran tes, (4) pelatihan penulisan artikel ilmiah, (5) pelatihan metode penelitian, dan (6) pelatihan dan klinik proposal penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di Palopo, April 2017. Pada tahun 2016-2018, penulis aktif mengikuti seminar seperti, (1) *workshop article writing colloquium for internasional reputation journal conducted* di Jakarta, April 2016, (2) International conference on green entrepreneurship and innovation for sustainable development (ICGISD) di Gresik, Agustus 2017, (3) pemakalah call for paper "membangun kekuatan ekonomi ummat berbasis riset" di Surabaya, November 2017, (4) International conference to enhance Indonesia lecturers research qualities and competencies, di Samarinda Januari 2018, dan (5) peserta seminar asesor kompetensi editing dan penulis, di Jakarta April 2018.

Penulis aktif melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, yang dipublikasikan di berbagai jurnal. Selain itu penulis juga aktif di berbagai organisasi yaitu, (1) Asosiasi Dosen Indonesia (ADI), (2) Asosiasi Penerbit Perguruan Tinggi (APPTI), (3) Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta Indonesia (APTISI) wilayah Sulawesi komisariat Tana Luwu dan Tana Toraja, (5) Wakil Ketua Pimpinan Daerah Muhammadiyah.

Buku "Melentingkan Kinerja Dosen di Era Digital: Melalui Motivasi, Kepribadian, Dan Kepemimpinan" merupakan buku pertamanya yang membahas tentang peningkatan kinerja dosen melalui motivasi, kepribadian, dan kepemimpinan. Penulis semakin tergerak dan semangat untuk menulis buku, dan jenis karya ilmiah lainnya. Tuangkan inspirasimu dalam bentuk tulisan, teruslah menulis, menulis, dan menulis, hingga karyamu bermanfaat untuk semua orang.

\*\*\*\*\*



***Dr. H. Suhardi M. Anwar Drs., M.M.,***

Lahir di Bone-Bone, Luwu, 14 November 1962, beralamat di Jalan Karangtaruna No. 2 Lataggiling RT. 01/RW. 01 Desa Karang-karangan. Penulis adalah anak dari pasangan Mappe Anwar Dg. Pasiar (Alm) dan

Hj. Andi Nahari Andi Ara. Penulis memiliki empat orang anak yaitu Azhima Firliyah S. Andi Ara, Azhima Qadriyah S. Andi Ara, Azhima Asshiddiq S. Andi Ara, Azhima Khofifah S. Andi Ara. Pada tahun 1975 lulus di SD Negeri Sidomukti, Kec. Bone-Bone, Kab. Luwu Utara. Tahun 1979 penulis melanjutkan pendidikan SMP Negeri Ajene, Kabupataten Majene dan pada tahun 1982 lulus di SMA Negeri 58 No. 158 Palopo. Penulis melanjutkan pendidikan kejenjang strata satu (S-1) di Fisipol Universitas Hasanuddin Makassar. Pendidikan magister (S-2) Manajemen Pascasarjana STIE IPWI Jakarta dan program doktor (S-3) Ilmu Ekonomi Islam Universitas Airlangga Surabaya.

Pada tahun 1988-1996 terangkat sebagai dosen tetap Yayasan STISIPOL Veteran Palopo. Tahun 1996-2019 diangkat sebagai Dosen Kopertis Wil.IX dpk pada STIE Muhammadiyah Palopo. Tahun 2002-2010 menjabat sebagai Ketua STIE Muhammadiyah Palopo (Periode I dan II). Selanjutnya, tahun 2019 sampai sekarang sebagai dosen LLDIKTI Wil. IX Sulawesi dpk pd.

FEBI dan Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palopo.

Selain menjadi dosen, penulis juga telah mengikuti beberapa pelatihan yaitu, (1) pelatihan pekerti, (2) pelatihan *applied aproach*, (3) pelatihan penulisan artikel ilmiah, (4) pelatihan tenaga pengelola lembaga penelitian PTS, (5) *training of trainers* pendidikan kewirausahaan di Surabaya, (6) asistensi penyusunan RENSTRA PTS Kopertis Wil.IX Akt.III, (7) pelatihan analisis regresi linier, ordinal dan logistik Akt.I Unair Surabaya, (8) pelatihan sertifikasi keahlian pengaduan barang/jasa Politeknik Negeri Ujung Pandang, (9) pelatihan SPMI perguruan tinggi swasta, (10) pelatihan auditor mutu internal PTMA, (11) TOT dosen pendidikan anti korupsi, dan (12) TOT dosen dan praktisi keuangan inovasi produk Bank Syariah, *Hybrid Contract, Refinancing*, Musyawarah Mutanaqishah (MMq), dan Ijarah Muushufah Fiz Zimmah (IMFZ).

Pada tahun 1985-2020, penulis juga aktif dalam berbagai organisasi seperti, (1) wakil dan sekretaris pengurus pimpinan daerah pemuda Muhammadiyah Kab. Luwu, (2) ketua PDP Hizbhul Wathan Kab. Luwu, (3) ketua APTISI komisariat Tana Luwu dan Toraja, (4) anggota dewan pendidikan Kab. Luwu, (5) Ketua PC Muhammadiyah Bua, (6) auditor perguruan tinggi Muhammadiyah & Aisyiah (PTMA), dan organisasi lainnya.

Penulis aktif melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, yang dipublikasikan di berbagai jurnal. Hasil penelitian yang diseminarkan yaitu, (1) 1st ICTMSS2016 Spritual Investemen An Imaginary Dialog Investment in the Perspestive of PSAK No. 13 and A Spritual Perspective: Conceptual Studies, (2) 1st ICONSS 2017 Proverty of Tradiotianal Fisherman as well as The Influence toward Ditry Village.

Penulis mendapatkan penghargaan, (1) tanda kehormatan “Satyalancana Karya Satya X Tahun” Oleh Presiden RI Dr. H. Susilo Bambang Yudhoyono, (2) tanda kehormatan “Satyalancana Karya Satya XX Tahun” oleh Presiden RI Ir. Joko Widodo, (3) tanda penghargaan “Sosialisasi Putusan MPR RI UU No. 22 Tahun 2003” Oleh Ketua MPR RI Dr. H.M. Hidayat Nurwahid, M.A. Penulis menguasai Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris Pasif. Penulis sudah menulis dan menerbitkan buku pada PT Inkubator Penulis Indonesia dengan judul (1) *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian Konsep Dasar dan Aplikasi SmartPLS 3.2.8 dalam riset penulis (2019)*, dan (2) *Membumikan Kepemimpinan dan Budaya Islami: Sebuah Solusi Meningkatkan Kinerja Keuangan Syariah (2019)*.

Buku “Melentingkan Kinerja Dosen di Era Digital: Melalui Motivasi, Kepribadian, Dan Kepemimpinan” merupakan buku ketiganya yang membahas tentang peningkatan kinerja dosen melalui motivasi, kepribadian, dan kepemimpinan di era digital. Penulis semakin

tertarik dan semangat menulis buku, penelitian, pengabdian, dan jenis karya ilmiah lainnya. Penulis akan terus menuangkan idenya dalam sebuah tulisan karena akan menjadi karya yang bermanfaat buat diri sendiri dan masyarakat, karena menulis adalah berkerja untuk keabadian.

\*\*\*\*\*