

**STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS KINERJA DOSEN
DI FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**



Oleh:

Laimak
NIM: 1420411073

TESIS

**Diajukan Kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
Untuk memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Dalam Ilmu Agama Islam
Program Studi Pendidikan Islam**

Konsentrasi Manajemen Dan Kebijakan Pendidikan Islam

YOGYAKARTA

2016

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Laimak
NIM : 1420411073
Program Studi : Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 9 Juni 2016

Saya yang menyatakan,



JMAK
NIM. 1420411073

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Laimak
NIM : 1420411073
Program Studi : Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah benar benar bebas dari plagiasi. Jika dikemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hokum yang berlaku.

Yogyakarta, 9 Juni 2016

Saya yang menyatakan,



MAK

NIM. 1420411073

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS**

Tesis berjudul :Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Dosen Di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Nama : Laimak

NIM : 1420411073

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : Pendidikan Islam

Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam (MKPI)

Telah disetujui tim penguji ujian munaqosyah

Ketua sidang : Prof. Dr. H. M. Abdul Karim, MA, MA.



Pembimbing/penguji : Prof. Dr. H. Hamruni, M. Si.



Penguji : Prof. Dr. H. Sutrisno, M. Ag.



Diujikan di Yogyakarta pada tanggal 30 Juni 2016

Waktu : 09.30 wib

Nilai tesis : 86,17/A-

Predikat kelulusan : ~~Dengan Pujian~~/Sangat Memuaskan/memuaskan

PENGESAHAN


Tesis berjudul : Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Dosen Di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Nama : Laimak
NIM : 1420411073
Program : Pascasarjana
Program studi : Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam
Tanggal Ujian : 30 Juni 2016

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I).

Yogyakarta, 19 Agustus 2016

Direktur,




Prof. Noorhaidi, M.A., M. Phil., Ph.D
NIP. 19711207 199503 1 002

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Direktur Program Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulis tesis yang berjudul:

STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS KINERJA DOSEN DI FAKULTAS
ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yang ditulis oleh:

Nama : Laimak

NIM : 1420411073

Program studi : Pendidikan Islam

Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 9 Juni 2016
Pembimbing



Prof. Dr. H. Hamruni, M.Si
NIP. 19590525 198503 1 005

ABSTRAK

LAIMAK. NIM: 1420411073. Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Dosen Di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga. Tesis. Yogyakarta: Program Studi Pendidikan Islam, Prodi Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2016.

Penelitian ini adalah menjawab rumusan masalah; Pertama, untuk mengetahui strategi peningkatan kualitas kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Kedua, untuk mengetahui apa saja faktor faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Ketiga, untuk mengetahui dampak dari strategi peningkatan kualitas kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field reseach*) yang bersifat kualitatif yang data dan informasinya didapatkan dan dikumpulkan melalui studi secara mendalam tentang strategi peningkatan kualitas kinerja dosen. Untuk mengumpulkan data tersebut teknik yang dilakukan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Penentuan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Kemudian teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah mereduksi data, penyajian data, verifikasi dan menyimpulkan data.

Hasil penelitian yang peneliti temukan di lapangan adalah (1) strategi pimpinan: mendorong para dosen untuk melanjutkan studi S3, promosi dosen, melakukan penelitian integratif-interkoneksi terhadap studi keislaman dan keilmuan, menyelenggarakan forum forum ilmiah (diskusi, seminar dan lokakarya), memberikan *reward* kepada dosen yang penelitian ilmiahnya diterbitkan di jurnal ilmiah nasional maupun internasional, menyelenggarakan pelatihan pelatihan (pelatihan teknologi informasi, pelatihan bahasa inggris dan bahasa arab), menyelenggarakan workshop (workshop *active learnig*, evaluasi pembelajaran, penyusunan SAP dan *Hand Out*), pembinaan terus menerus. (2) strategi dari individu dosen sendiri: menguasai teknologi, studi lanjut, memperkaya wawasan, peningkatan karir atau kepangkatan, meningkatkan kompetensi yang dimiliki, *team teaching*. Adapun faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja dosen adalah keinginan untuk berkembang, kedisiplinan, komitmen terhadap tugas, motivasi, tanggung jawab, lingkungan kerja yang nyaman, keluarga, kebijakan pimpinan, sarana dan prasarana, *reward*, pelatihan yang kontinu, saling suport, budaya kerjasama, tuntutan mahasiswa, kepemimpinan dekan. Penghambat kinerja dosen adalah kurangnya intensif, tidak tersedianya ruang baca atau perpustakaan di Fakultas Tarbiyah, Tidak ada pembinaan dosen senior terhadap dosen muda, kurangnya komunikasi antar dosen, kurangnya dana untuk melanjutkan studi. Implikasinya adalah meningkatnya produktifitas dan kualitas dosen, meningkatnya kepercayaan diri dosen, meningkatnya lulusan yang berkualitas, kepuasan *stakeholder*

Kata kunci: *strategi, kualitas dosen dan kinerja dosen.*

MOTTO

Karya besar di dunia ini
umumnya dihasilkan oleh orang yang tetap melakukan
ketika harapannya nyaris putus

(Dynasty A Lestari)



PERSEMBAHAN

Dengan Setulus Hati

Tesis ini Peneliti Persembahkan Kepada :

Almamater Tercinta Pascasarjana

Prodi Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ , أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ , وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى
أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ , أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis aturkan atas karunia yang diberikan oleh Allah SWT, serta limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga tesis ini bisa selesai. Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat yang kekal kepada pemimpin kami Muhammad, hambaNya, penutup para Nabi dan RasulNya. Penulis pasrahkan semua kepadaNya segala daya dan upaya. Penulis memohon pertolongan dan lindungan kepadaNya dari segala malapetaka dan penyakit dunia ini. Semoga Allah menyelamatkan penulis dari kesensaraan dan penderitaan di dunia dan akhirat.

Selanjutnya, hari demi hari, bulan demi bulan penulis sisihkan waktu dalam mengerjakannya sehingga penulis himpun di dalam tesis ini sejumlah pemikiran penulis tentang Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Dosen, berkat akal yang diberikan Zat Yang Maha Pencipta, do'a dan ikhtiar sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan penulis dapat mengambil manfaat darinya. Ketika berbagai keadaan datang silih berganti, penulis pun memahami keragaman takdir dan penulis dapat mengendalikan pasang surutnya kehidupan sehingga dengan demikian penulis dapat mengabdikan sebagian besar hidupku untuk Nya. Amiin.

Tesis ini disusun berdasarkan hasil penelitian mengenai strategi peningkatan

kualtas kinerja dosen tentunya banyak pihak yang bersangkutan penulis libatkan. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, bimbingan dan motivasi dari semua pihak tersebut, tesis ini tidak akan bisa terwujud. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

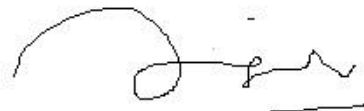
1. Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ketua Program Studi Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Prof. Dr. H. Hamruni, M. Si Selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan, arahan dan juga *support* sehingga peneliti bisa menyelesaikan tesis ini.
5. Guru besar dan para dosen Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang sudah memberikan banyak ilmu dan wawasan yang banyak sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini.
6. Kepada Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga..
7. Kepada civitas Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga baik dari dekan, para dosen dan bapak/ibu tata usaha yang telah membantu peneliti mendapatkan informasi dan dokumentasi.
8. Orang tua dan keluarga tercinta H. Mantik dan Hj. Yangge' yang selalu

mendoakan dan mendidik, serta abang abangku dan adikku tercinta yaitu abang Cemang, abang Sakke', abang Napik, abang Gendak dan adikku Agusman yang selalu memberikan do'a dan motivasinya kepada peneliti.

9. Sahabat MKPI B Mandiri (Hudan, Hana, Kurin, Ngudi, Davit, Binti, Ifa, Tria, Rahmat, Nadhiroh dan Roni) yang selalu membantu dan juga memberi saran.
10. Kepada para sahabat dari Jambi yang berada di Yogyakarta yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas masukan dan semangatnya.
11. Semua pihak yang telah membantu dan berbuat baik dengan peneliti di manapun berada.

Tak ada kata-kata terindah kecuali ucapan banyak terima kasih semoga Allah selalu melimpahkan rizqi yang cukup dan selalu diberi kesehatan. Demikian kata pengantar dari peneliti. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih banyak kekurangan baik dari sisi teori maupun dari kelemahan interpretasi. Namun demikian, peneliti berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi orang banyak dan bisa dijadikan referensi atau sekedar wacana. Akhirnya, dengan mengharap ridho Allah SWT, peneliti ucapkan banyak terimakasih.

Yogyakarta, 9 Juni 2016



Laimak
NIM. 1420411073

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iv
PENGESAHAN DIREKTUR	v
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	vi
ABSTRAK	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Kegunaan Penelitian	14
E. Telaah Pustaka	15
F. Metode Penelitian	21
G. Sistematika Pembahasan.....	28

BAB II : LANDASAN TEORI

A. Strategi Peningkatan Kinerja Dosen	29
1. Strategi	29
2. Kinerja.....	30
3. Dosen	32
4. Tugas Dosen.....	33
5. Kinerja Dosen.....	39
6. Peningkatan Kualitas Kinerja Dosen	50
7. Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Dosen	51

BAB III :STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS KINERJA DOSEN DI FITK UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

A. Perilaku Kinerja Dosen FITK UIN Sunan Kalijaga.....	54
B. Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Dosen FITK UIN Sunan Kalijaga	75
1. Strategi Pimpinan FITK UIN Sunan Kalijaga.....	75
2. Strategi Individu Dosen.....	101

BAB IV :FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENINGKATAN KUALITAS KINERJA DOSEN DI FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

A. Apa Saja Yang Mempengaruhi Peningkatan Kualitas Kinerja Dosen Di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.....	107
1. Faktor Internal	107
2. Faktor Eksternal	112
3. Faktor Penghambat.....	118
B. Implikasi strategi peningkatan kualitas kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan	125

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan..... 131

B. Saran..... 133

DAFTAR PUSTAKA 134

LAMPIRAN 138

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL

Tabel. 1 Indikator Kinerja Dosen Sesuai Tridharma	67
Tabel 2. Dimensi dan Indikator Kinerja.....	69
Tabel 3. Data Dosen Program Studi FITK UIN Sunan Kalijaga 2016	85
Tabel 4. Data Dosen FITK Berdasarkan Tingkat Jabatan 2016.....	86
Tabel 5. Nama Nama Dosen FITK UIN Sunan Kalijaga.....	88
Tabel 6. Kualifikasi Pendidikan Dosen FITK UIN Sunan Kalijaga	114
Tabel 7. Daftar Penelitian Dosen FITK UIN Sunan Kalijaga 2015.....	116

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kegiatan FITK Tahun 2015 dan 2016
- Lampiran 2 IKD Dosen
- Lampiran 3 Data dosen FITK UIN Sunan Kalijaga
- Lampiran 4 Izin penelitian dari FITK UIN Sunan Kalijaga
- Lampiran 5 Surat permohonan izin penelitian
- Lampiran 6 Daftar riwayat hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang berkualitas sesuai dengan disiplin keilmuan yang digeluti. Dalam mewujudkan tujuan tersebut, tentu ada komponen yang sangat penting dalam menghasilkan lulusan tersebut, salah satunya adalah dosen. Dosen di sini memiliki peran yang sangat strategis di suatu perguruan tinggi. Tulang punggung suatu perguruan tinggi terletak pada kualitas keilmuan dosen.

Dosen adalah seseorang yang berprofesi sebagai pendidik yang memiliki keahlian khusus dengan tugas utama adalah mendidik, serta mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, yang diangkat oleh perguruan tinggi melalui proses seleksi, dan yang melaksanakan tugas berdasarkan tridarma perguruan tinggi (pendidikan, penelitian, dan pengabdian di masyarakat).

Pernyataan ini sesuai dengan isi Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1, yang menyatakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan,

mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat¹.

Profesi dosen sangat berbeda dengan profesi karyawan yang ada di sebuah perusahaan. Dosen berperan sebagai penunjang dan bertugas dalam menciptakan sistem pembelajaran yang efektif dan efisien serta membentuk sumber daya manusia yang tangguh yang ada dalam diri setiap mahasiswa sebagai persiapan dalam menghadapi persaingan secara global. Oleh karena itu, dosen adalah salah satu faktor yang sangat penting yang menentukan maju tidaknya sebuah universitas/ perguruan tinggi. Selain dosen, tentu ada faktor lain yang juga penting dan tidak bisa dilupakan seperti sistem pembelajaran, fasilitas penunjang pembelajaran, dan peran mahasiswa dalam perkuliahan.

Dewasa ini, citra dosen relatif kurang mendapatkan pujian dari masyarakat khususnya di mata mahasiswa dibandingkan dengan citra profesi lain seperti pegawai kantor. Betapa sulitnya memperoleh dosen yang berkualitas dikeluhkan tidak hanya oleh perguruan tinggi negeri, tetapi juga lebih-lebih oleh perguruan tinggi swasta². Dalam kehidupan masyarakat modern yang serba terbuka ini, melihat dari pernyataan di atas, pimpinan dan para dosen harus selalu meningkatkan perbaikan mutunya³. Dengan demikian citra dosen akan

¹Undang Undang RI tentang guru dan dosen, Bandung: Citra Utama, 2005

²Rochmat Mulyono, *Strategi Peningkatan Mutu Dosen PTAI* (Jakarta: PPAK dan BLADK, 2005), hlm. hlm. 17

³mutu dosen disini adalah melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai dosen sesuai dengan Tridharma perguruan tinggi. Tanggung jawab disini yaitu rasa tanggung jawab pada kemandirian dalam bentuk kemampuan mengambil keputusan yang mengandung wibawa pendidikan baik secara akademis maupun praktis. Selain dari itu, menekankan mutu dosen pada

meningkatkan. Dan yang terpenting adalah selektif dalam pengadaan dosen, sehingga mekanisme perekrutan dosen akan dapat menjaring tenaga-tenaga yang kompeten.

Di samping itu, kinerja dosen terkait kompetensi yang dimiliki juga banyak dikeluhkan oleh masyarakat, termasuk mahasiswa itu sendiri, mulai dari kedisiplinan dosen sampai kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran yang kurang memuaskan, dan dari penguasaan materi ajar yang tidak berubah sampai lemahnya budaya menulis. Dampaknya, gambaran umum profesi dosen lebih banyak diposisikan sebagai individu yang melakukan *transfer of knowledge* semata-mata, bukan sebagai penghasil ilmu pengetahuan. Dosen pun lebih banyak mentransfer ilmu pengetahuan yang terkadang sudah kadaluwarsa baik dari segi perkembangan ilmu maupun strata pemikiran. Bahkan, dosen tidak mengadakan pembaharuan dalam metode pembelajaran. Keadaan ini sudah barang tentu berimplikasi terhadap mutu proses pembelajaran dan menurunnya kualitas kinerja dosen yang terkait dengan kualitas kompetensi dosen hingga pada akhirnya bermuara pada rendahnya mutu perguruan tinggi secara menyeluruh⁴.

Adapun untuk melihat keberhasilan dosen sebagai pendidik dalam proses pembelajaran adalah dengan mempertimbangkan kualitas kinerja dosen secara individual yang terkait dengan kompetensi dosen atau secara kelembagaan dan

sikap dan kepribadian dalam melaksanakan Tridharma serta penguasaan keahlian teknis yakni kemampuan membelajarkan mahasiswa, memiliki penguasaan IPTEK dan lain sebagainya.

⁴Rochmat Mulyono, *Strategi Peningkatan Mutu Dosen PTAI* (Jakarta: PPAK dan BLADK, 2005), hlm. 2-3

dengan mempertimbangkan keberhasilan mahasiswa dalam menguasai materi. Secara umum, indikator yang dipakai dalam menentukan baik tidaknya kinerja dosen adalah ijazah dan Tridharma perguruan tinggi (pengalaman mengajar, penelitian, dan pengabdianya kepada masyarakat).

Fakta di lapangan, peneliti mencatat bahwa ada 1-2 kinerja dosen yang terkait dengan kompetensi yang dimiliki dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga kurang baik. Hal itu dilihat dari kompetensi dosen yaitu dari segi kegiatan pembelajaran di kelas seperti dosen menggunakan metode mengajar yang membosankan sehingga mahasiswa tidak bergairah untuk mendengarkan karena metode yang digunakan itu itu saja tidak ada inovasi. Selain itu, dosen yang mengajar terkadang tidak sesuai dengan yang ada di Satuan Acara Perkuliahan (SAP), dan tidak sesuai dengan kontrak belajar yang ditawarkan oleh dosen itu sendiri. Ini seperti pernyataan dekan FITK yang mengungkapkan bahwa sebenarnya ada dosen yang memiliki kinerja yang kurang baik yang terkait dengan kompetensi dan kedisiplinan dosen sehingga dekan memberikan teguran sampai memberikan surat kepada mereka untuk dapat memperbaiki kinerjanya⁵.

Kemudian mengenai kedisiplinan dosen, buktinya masih ada dosen yang sering datang terlambat sehingga mahasiswa kadang harus menunggu cukup lama tanpa kepastian dalam menanti kedatangan dosen. Ini merupakan suatu hal yang dapat dikatakan menyia-nyiakan waktu dari mahasiswa sendiri. Hal ini akan

⁵Wawancara bersama Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan bapak Tasman, Kamis, tgl 21 April 2016. Pukul 10.00 wib

berpengaruh dengan keberhasilan mahasiswa. Karena kompetensi yang dimiliki oleh dosen tentu akan mempengaruhi tingkat kinerja dosen. Jika kompetensi dosen baik maka otomatis kinerjanya menjadi baik. Sebaliknya, kompetensi yang dimiliki dosen kurang baik maka bisa jadi kinerja dosen akan menjadi kurang baik pula. Apabila hal ini dibiarkan berlarut larut tanpa ada solusi dari pimpinan dan kesadaran dari dosen itu sendiri bisa jadi akan berpengaruh pada penurunan citra Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga ada beberapa hal yang mungkin dapat menyebabkan penurunan kualitas kinerja dosen tersebut misalnya, dosen belum bisa sepenuhnya memperhatikan seratus persen pada tugas dan tanggungjawabnya sebagai dosen karena berbagai alasan sehingga pelayanan terhadap mahasiswa kurang maksimal. Menurut peneliti, hal ini disebabkan dosen memiliki pekerjaan sampingan di luar kampus selain sebagai dosen dan mengajar di kampus lain dengan waktu yang sangat dikit dan beban kerja yang banyak, beratnya tuntutan dosen untuk selalu dapat bekerja lebih baik setiap harinya, dan keharusan untuk meningkatkan kapasitas kerja dengan menambah jam kerja untuk mengajar lebih lama daripada biasanya yang dapat memberikan tekanan bagi dosen. Beban kerja mengajar yang berlebihan dalam sehari, walaupun hal ini dapat menjadi suatu yang menantang, kadang-kadang juga bisa menakutkan. Dosen menjadi cemas dan khawatir tidak dapat mengajar dengan baik. Keadaan seperti ini mengakibatkan dosen sering mengalami rasa bosan, jenuh, dan lelah sehingga menjadi tertekan dengan pekerjaannya.

Konsekuensinya adalah penurunan kualitas kinerja dosen yang nantinya akan berpengaruh pada kualitas fakultas atau pun universitas.

Ini sesuai dengan hasil Wawancara bersama Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) mengatakan bahwa ada 1-2 dosen tidak mematuhi arahan ketua jurusan karena mereka menganggap bahwa ketua jurusan sama dengan mereka, yakni bekerja sebagai dosen juga. Ketika ketua jurusan mengadakan rapat dengan memberikan surat edaran, ada beberapa dosen yang tidak hadir. Selain itu, ada juga dosen tidak melakukan tugasnya untuk membuat silabus atau Satuan Acara Perkuliahan (SAP) sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan oleh fakultas⁶.

Ketua Jurusan PAI mengungkapkan kegelisahannya mengenai kedisiplinan dosen dalam mengajar yang diinformasikan dari mahasiswa. Di samping itu, masih ada dosen yang kinerjanya kurang memuaskan. Sejumlah dosen juga kurang memiliki kesadaran untuk membuat SAP. Padahal, SAP merupakan pedoman yang sangat penting dalam pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran⁷.

Selanjutnya, Ketua Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI) mengemukakan masalah yang hampir sama dengan kajian lain, yaitu masih terdapat dosen yang tidak membuat SAP. Selain itu, pengajaran beberapa dosen

⁶Wawancara dengan bapak Subiyantoro sebagai Kaprodi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, 3 Desember 2015, jam 14.00 wib.

⁷Wawancara dengan bapak Suwadi sebagai Kaprodi Jurusan Pendidikan Agama Islam, 25 Januari 2016 jam 11. 00 wib.

masih belum sesuai dengan silabus. Ketika dosen dituntut untuk mengumpulkan Beban Kerja Dosen (BKD) pada akhir semester, ada salah satu dosen yang mengumpulkannya terlambat karena belum diselesaikan sehingga dosen membuatnya dengan terburu-buru⁸. Dari penjelasan kajar itu semua tentunya akan berdampak pada mutu lulusan dan kinerja dosen. Dosen yang bersangkutan akan mengalami penurunan kualitas kinerja yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas perguruan tinggi ditempatnya mengajar.

Di samping itu, persepsi mahasiswa terhadap dosennya berbeda beda. Ada yang berpandangan pada posisi yang positif dan ada juga yang berpandangan pada posisi yang negatif terhadap dosennya. Persepsi atau pemikiran mahasiswa mengenai dosennya. Dalam perolehan data atau informasi yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara kepada beberapa mahasiswa di FITK UIN Sunan Kalijaga ada beberapa kriteria persepsi yang diangkat oleh beberapa mahasiswa tersebut yakni mengenai kedisiplinan dosen, metode mengajar, penguasaan materi dan cara penilaian terhadap mahasiswa.

Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam mengatakan bahwa ada salah satu dosen yang kurang penguasaan materinya sehingga penyampaian materi kuliah kurang memberikan penjelasan yang maksimal. Diskusi kelas yang tidak kunjung selesai hanya dibiarkan begitu saja dengan maksud untuk melatih mahasiswa dalam berdebat. Bahkan, dosen tersebut tidak meluruskan dan tidak

⁸Wawancara dengan bapak Suyadi sebagai Kaprodi Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, 25 Januari 2016 jam 14.00 wib

memberikan penjelasan yang tuntas. Dosen selalu menyampaikan teori klasik padahal ilmu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman. Ada juga dosen yang tidak mampu mengatasi dialog kritis dengan mahasiswa karena tidak menguasai materi sehingga penjelasan yang diberikan dosen lari dari topik utama perkuliahan dengan maksud untuk menghabiskan waktu. Dosen tersebut juga memberikan tugas tambahan kepada mahasiswa dengan maksud yang sama. Mahasiswa juga mengeluhkan ketidakdisiplinan dosen mengajar di kelas⁹.

Selain itu, penilaian dosen melalui Indeks Kerja Dosen (IKD) mahasiswa memberikan nilai angka yang tinggi karena mahasiswa merasa takut jika memberikan nilai yang rendah akan berdampak kepada nilai mahasiswa yang bersangkutan. Dalam penilain dosen terhadap mahasiswa selain dari standar penilaian yang biasanya digunakan dosen dan terkadang ada juga unsur kedekatan mahasiswa terhadap dosen sehingga mahasiswa tersebut diberi nilai yang memuaskan dibandingkan dengan mahasiswa kurang dekat dengan dosennya apalagi mahasiswa yang bermasalah dengan dosennya¹⁰.

Dari data dokumentasi FITK UIN Sunan Kalijaga yang peneliti temukan ada 13 dosen yang memiliki IKD di bawah tiga dan banyak juga IKD dosen yang sangat memuaskan. Ini menunjukkan bahwa sebagian dosen di FITK UIN Sunan Kalijaga masih ada yang memiliki kinerja yang kurang memuaskan sehingga

⁹Safiur Rohman dan kk, Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Selasa, 19 Januari 2016. Jam 9.00 wib

¹⁰Syahroni, Mahasiswa PAI semester 4 FITK, Kamis, 21 Januari 2016. Jam 14.00 wib

dosen yang memiliki kinerja yang kurang tersebut dituntut untuk dapat memperbaikinya.

Seharusnya, dosen harus mampu memilih dan memilah strategi, metode dan membuat inovasi baru mengenai pembelajaran. Dengan menerapkan metode dan inovasi baru yang demikian itu diharapkan agar tidak terjadi pemborosan waktu dan tenaga. Selain itu juga, kedisiplinan dan kualitas dosen sebagai profesi harus terus ditingkatkan dengan menuntut dedikasi dan pengorbanan yang besar dari dosen.

Kemudian, dosen harus memiliki keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan lulusan yang dicapainya dan kemampuan itu harus selalu diasah dan dikembangkan setiap hari agar dosen sebagai tulang punggung perguruan tinggi memiliki keunggulan kompetitif dan menjadi berkualitas, demi tercapainya tujuan perguruan tinggi. Peningkatan kualitas kinerja dosen di perguruan tinggi dapat dilakukan dengan berbagai metode dan strategi di antaranya dengan memberikan program pendidikan dan pelatihan secara berkesinambungan. Di samping itu, dengan memperbaiki metode dan strategi pengembangan dosen melalui pemenuhan kompetensi sesuai dengan bidangnya yang dilandasi pengetahuan, keterampilan, dan budaya kerja yang positif. Dengan demikian, selain dosen itu sendiri pimpinan FITK sangat berperan penting dalam meningkatkan kompetensi dosen yang bersangkutan terkait peningkatan kualitas kinerja dosen di FITK UIN Sunan Kalijaga.

Jika melihat perkembangan dan kemajuan pendidikan saat ini, banyak pakar pendidikan yang menyumbangkan teorinya untuk pengembangan *knowledge*. Akan tetapi, sumbangan teoretis itu sangat kecil pengaruhnya terhadap proses pembelajaran sehari-hari di perguruan tinggi. Hal itu terjadi antara lain karena para dosen terlalu sibuk dengan tugas-tugasnya, memberikan kuliah, sehingga mereka kurang memperhatikan penemuan-penemuan baru dalam teori pendidikan, prinsip-prinsip baru, dan metode pembelajaran baru yang sudah banyak diterangkan dalam buku dan jurnal pendidikan. Kalau pun mereka mengenal teori dan prinsip baru (yang dihasilkan para peneliti pendidikan tradisional), dalam praktik pembelajaran teori dan prinsip baru tersebut digunakan secara superfisial belaka. Akibatnya, berlangsunglah model pembelajaran klasik. Ilmu pengetahuan direproduksi dalam kelas. Mahasiswa menghafalkan teori dan menyebutkan kembali pengetahuan yang mereka peroleh dari dosen, buku, atau pun jurnal¹¹.

Di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, sebagaimana di perguruan tinggi mana pun, terdapat beban tugas akademik bagi dosen yang harus dilaksanakan secara terjadwal atau tidak terjadwal baik di lingkungan perguruan tinggi maupun di masyarakat sesuai dengan tujuan tridarma perguruan tinggi. Berdasarkan kualifikasi tugas institutional, dosen UIN Sunan Kalijaga bertugas melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran yang

¹¹Rochiati Wiriaatmadja, *Metode Penelitian Tindakan Kelas; Untuk Meningkatkan Kinerja Guru dan Dosen* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 222

meliputi a) melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji, b) menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, dan teknologi pengajaran, c) membimbing seminar mahasiswa, d) membimbing Kuliah Kerja Nyata (KKN), e) membimbing tugas akhir mahasiswa, f) menguji tugas akhir mahasiswa, g) mengembangkan bahan pengajaran, h) membina kegiatan mahasiswa dan kemahasiswaan, i) membimbing dosen yang lebih rendah jabatannya, dan j) melaksanakan kegiatan datasering dan pencangkakan dosen. Dalam bidang penelitian tugas dosen meliputi a) menghasilkan karya penelitian, b) menerjemahkan atau menyadur buku ilmiah, c) mengedit atau menyunting karya ilmiah, d) membuat rancangan, karya teknologi, dan karya seni, dan e) menyampaikan orasi ilmiah dan menjadi pembicara seminar.

Adapun dalam bidang pengabdian kepada masyarakat tugas dosen meliputi a) menduduki jabatan pimpinan pada lembaga pemerintahan sehingga harus dibebaskan dari jabatan organiknya, b) melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat, c) memberikan pelatihan dan penataran serta penyuluhan atau ceramah kepada masyarakat, d) memberikan pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan, dan e) membuat atau menulis karya pengabdian kepada masyarakat¹².

¹²Team Dosen, *Profil Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta* (Yogyakarta: FITK UIN SUKA, 2013), hlm. 80

Dosen harus memenuhi ekuivalensi waktu mengajar penuh (EWMP) dengan ketentuan minimal 12 Satuan Kredit Semester (SKS) dan maksimal 16 SKS dihitung untuk setiap semester. Jumlah SKS tersebut termasuk penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan kualifikasi akademik masing-masing dosen¹³. Satu SKS setara dengan tiga jam kerja per minggu selama satu semester atau satu SKS setara dengan 50 jam kerja per semester¹⁴.

Dari tugas Tridharma yang diemban dosen di atas merujuk pada Keputusan Rektor UIN Sunan Kalijaga No.85 Tahun 2011 pasal 2 yang membagi tugas dosen ke dalam dua kategori, yaitu tugas utama dan tugas penunjang. Untuk para guru besar, terdapat kewajiban tambahan, yaitu kewajiban khusus profesor¹⁵. UIN Sunan Kalijaga khususnya Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menuntut agar para dosen mampu menampilkan kinerja yang optimal. Baik buruknya kinerja yang dicapai dosen akan mempengaruhi kinerja dan keberhasilan lembaga pendidikan secara menyeluruh.

Ada pembagian tugas sesuai dengan *job description* masing masing. Ditinjau dari aspek kepemimpinan, seluruh program dikoordinasikan berdasarkan mekanisme yang berlaku. Ada *monitoring* dan evaluasi program dengan kontrol lembaga lembaga internal dan eksternal secara rutin, terjadwal, dan berjenjang¹⁶.

¹³Team Dosen, *Profil Fakultas...*, hlm. 79

¹⁴UIN Sunan Kalijaga, *Kesetaraan Gender di Perguruan Tinggi Islam (Baseline Institutional Analysis For Gender Maenstreaming In IAIN Sunan Kalijaga* (Yogyakarta: McGill IAIN, 2004), hlm. 106-107

¹⁵Team Dosen, *Profil Fakultas...*, hlm. 79

¹⁶Pengembangan Fakultas..., hlm. 30

Sebenarnya, meningkatkan kualitas kinerja dosen bukanlah suatu program yang mudah untuk dilaksanakan. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen baik faktor individu dosen itu sendiri, internal lembaga, maupun faktor sosial budaya di lingkungan fakultas yang bersangkutan. Namun, melihat realitas di lapangan, perkembangan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga hingga 2015 ini sangat signifikan. Fakultas ini berhasil meningkatkan kinerja dosen baik dalam arti kualitas maupun kuantitas. Keberhasilan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga sesungguhnya tidak terlepas dari kepemimpinan dekan, ketua jurusan, dan dosen itu sendiri. Hal ini ditandai dengan semakin banyak dan bertambahnya masyarakat yang ingin masuk di UIN Sunan Kalijaga khususnya di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan hingga pihak FITK selalu membatasi kuota dalam pertahunnya.

Oleh karena itu, penelitian ini ingin menjelaskan tentang strategi peningkatan kualitas kinerja dosen di FITK UIN Sunan Kalijaga dengan fokus pembahasan mengenai proses pembelajaran dan kedisiplinan dosen.

B. Rumusan Masalah

1. Mengapa kinerja sebagian dosen di FITK UIN Sunan Kalijaga terkait kompetensi dosen kurang memuaskan ?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga?

3. Apa implikasi dari strategi peningkatan kualitas kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui strategi peningkatan kompetensi dosen terkait peningkatan kualitas kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja dosen di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui implikasi dari strategi peningkatan kualitas kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya khazanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen, dan bermanfaat untuk penelitian lebih lanjut.

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia pendidikan, khususnya informasi

tentang strategi peningkatan kualitas kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk mempertahankan peningkatan kinerja dosen.

- b. Untuk menjadi bahan pertimbangan dan daya pendorong bagi dosen di perguruan tinggi negeri dan swasta, khususnya bagi dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga yang berkaitan dengan pekerjaan sebagai dosen dalam rangka memperbaiki kinerja dosen. Selain itu, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan tambahan wawasan bagi peneliti lain.
- c. Bagi Jurusan Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan partisipasi dalam aktivitas kependidikan sebagai sarana publikasi serta pengembangan peran dan prospeknya dalam berpartisipasi untuk menyelesaikan permasalahan manajemen.

E. Telaah Pustaka

Setelah peneliti melakukan kajian pustaka, ditemukan beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik strategi peningkatan kualitas kinerja dosen. Karya-karya tersebut peneliti jadikan sebagai bahan pustaka. Di antara beberapa penelitian tersebut adalah:

1. Buku berjudul “Strategi Peningkatan Mutu Dosen PTAI” yang disusun Rochmat Mulyono menjelaskan bahwa dosen memiliki peran strategis dalam mengembangkan kultur akademik kampus. Dengan kinerja yang

didasarkan pada keilmuan yang tinggi, dosen dapat mengangkat citra kampus di masyarakat. Namun sebaliknya, jika dosen tidak dapat menampilkan semangat keilmuan untuk mengangkat mutu perkuliahan, citra kampus dengan sendirinya akan merosot di masyarakat. Untuk mengatasi hal itu, dosen dituntut untuk senantiasa mengembangkan kualitas mutu sumber dayanya baik yang berkenaan dengan profesionalitas sebagai dosen maupun yang bersifat personal¹⁷. Perbedaan kajian ini dengan kajian peneliti adalah kajian ini belum menerangkan secara jelas bagaimana strategi dosen dalam peningkatan kualitas kinerja tersebut sehingga kinerja yang sebelumnya kurang memuaskan menjadi sangat memuaskan yang secara tidak langsung semakin meningkatkan citra kampus.

2. Hasil penelitian yang ditulis oleh Siti Rabiah S. Rauf (tesis), berjudul “Peran Kepemimpinan Dekan dalam Peningkatan Kinerja Dosen Di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Sultan Amai Gorontalo”. Rauf menjelaskan bahwa (1) peran kepemimpinan dekan dalam peningkatan kinerja dosen terkait tridarma perguruan tinggi di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan sangat penting. Hal ini ditunjukkan dengan bagaimana dekan menjadi konseptor, motivator, pembuat keputusan, dinamisator, katalisator, dan supervisor. Ia juga menjelaskan bahwa (2) hasil kinerja

¹⁷Rochmat Mulyono, *Strategi Peningkatan Mutu Dosen PTAI* (Jakarta: PPAK dan BLADK, 2005)

dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan terdiri atas dua konteks, yaitu kinerja sebagai perilaku kerja dan kinerja sebagai hasil kerja. Kinerja dosen sebagai perilaku kerja dosen terdiri atas tiga indikator, yaitu tepat waktu, kreativitas dan kerjasama dan kebutuhan untuk diawasi. Kinerja dosen sebagai hasil kerja dosen terdiri atas tiga indikator pula, yaitu kualitas, kuantitas, dan efektivitas biaya. Rauf selanjutnya menjelaskan bahwa (3) faktor pendukung kepemimpinan dekan dalam meningkatkan kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan adalah adanya tunjangan-tunjangan sertifikasi dosen, komitmen dosen dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi, budaya kerja sama dosen, dukungan pemerintah, pembinaan dan evaluasi internal oleh Lembaga Penjaminan Mutu (LPM), dan tersedianya perpustakaan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Faktor penghambat dalam upaya meningkatkan kinerja dosen adalah kurangnya kedisiplinan dosen dalam kehadiran mengajar di kelas, kurangnya motivasi dosen dalam menulis karya ilmiah dan melakukan penelitian, belum terpenuhinya sarana dan prasarana pendidikan, kurangnya supervisi dan *monitoring* dalam proses pembelajaran di kelas, beban mengajar dosen melebihi SKS yang menjadi kewajibannya, dan kurangnya honor intensif mengajar¹⁸. Penelitian Rauf menekankan peran kepemimpinan dekan dalam meningkatkan kinerja

¹⁸Siti Rabiah, *Peran kepemimpinan Dekan dalam peningkatan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Tesis* (Yogyakarta: Program Magister UIN Sunan Kalijaga, 2015)

dosen, sedangkan fokus penelitian yang dilakukan peneliti terletak pada strategi dalam peningkatan kualitas kinerja dosen.

3. Tesis berjudul “Manajemen Mutu Pembelajaran di STAIN Sultan Qaimuddin Kendari” yang ditulis oleh Rasmi. Jenis penelitian Rasmi merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat kualitatif deskriptif, dengan pendekatan ilmu manajemen. Temuan lapangan menunjukkan bahwa dalam manajemen mutu pembelajaran terdapat beberapa tahapan, yaitu a) perencanaan pembelajaran, b) pengorganisasian pembelajaran, c) pelaksanaan pembelajaran, dan d) evaluasi pembelajaran. Manajemen mutu pembelajaran di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) tersebut belum terlaksana secara maksimal karena terdapat sedikit kendala. Namun, lembaga tersebut selalu berusaha untuk menampilkan mutu pembelajaran tersebut dengan baik atau memaksimalkannya. Rasmi juga mengatakan, berkaitan dengan manajemen mutu pembelajaran, lembaga yang ditelitinya memiliki faktor pendukung, yakni pemimpin yang memiliki kualitas keilmuan dan komitmen yang tinggi, luwes, dan demokratis, serta dosen yang berkualifikasi rata-rata S-2 dan beberapa berpendidikan S-3. Dalam meningkatkan mutu pembelajaran disediakan beasiswa dari Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) STAIN Sultan Qaimuddin untuk melanjutkan pendidikan dalam rangka meningkatkan profesionalitas dosen. Selain itu, para dosen diikutsertakan dalam pelatihan, *workshop*,

dan seminar untuk menunjang peningkatan mutu pembelajaran. Mereka juga difasilitasi dengan pemberian *laptop* kepada semua dosen sebagai sarana penunjang proses pelaksanaan kegiatan pembelajaran¹⁹. Perbedaan penelitian Rasmi dari penelitian yang peneliti lakukan saat ini adalah jika penelitian Rasmi lebih spesifik dalam mutu pembelajaran, kajian yang dilakukan peneliti lebih menekankan strategi peningkatan kualitas kinerja dosen, termasuk kinerja dalam pembelajaran yang merupakan salah satu hal yang mempengaruhi peningkatan kinerja dosen.

4. Tesis berjudul "Manajemen Mutu PGMI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta" yang ditulis oleh Syamsiah Z. Hasil penelitiannya adalah bahwa manajemen mutu Program Studi PGMI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, kepemimpinan, pengaruh manajemen mutu terhadap kualitas mahasiswa, dan hasil analisis *Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats (SWOT)* di program studi tersebut menunjukkan gambaran yang cukup baik. Hal ini dibuktikan dari olah data peneliti dengan beberapa skor yang cukup baik walaupun tidak signifikan. Adapun hasil olah data yang ditemukan adalah 2,754, Kualitas kepemimpinan dalam kategori cukup dengan skor 2,944, kualitas dosen PGMI kategori cukup dengan skor 2,667, kualitas fasilitas cukup dengan skor 2,65, kualitas mahasiswa cukup

¹⁹Rasmi, *Manajemen Mutu Pembelajaran Di STAIN Sultan Qaimuddin Kendari*. Tesis (Yogyakarta: Program Magister UIN Sunan Kalijaga, 2010)

dengan skor 2,329. Selanjutnya ada pengaruh manajemen mutu terhadap kualitas mahasiswa sebesar 0,594 (59,5%). Ini artinya bahwa kualitas mahasiswa yang sudah terbentuk merupakan hasil dari manajemen mutu PGMI walaupun tidak signifikan. Karena mahasiswa PGMI ada kecendrungan memiliki mental mandiri dalam meningkatkan kualitas hasil belajarnya. Jika melihat hasil analisis *SWOT*, diketahui bahwa Program Studi PGMI memiliki kekuatan yang lebih besar dibandingkan dengan kelemahannya. sehingga dapat menerapkan strategi yang baik untuk mengembangkan program studi, peluang/kesempatan bagi Program Studi PGMI untuk maju akan semakin besar. Adapun jenis penelitian dalam tesis ini adalah penelitian kombinasi model/desain *sequential explanatory* (urutan pembuktian), yaitu metode penelitian yang menggabungkan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif secara berurutan, dimana pada tahap pertama dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dan pada tahap kedua dilakukan dengan metode kualitatif. Metode kuantitatif berperan untuk memperoleh data kuantitatif yang terukur yang bersifat deskriptif, komparatif dan asosiatif. Metode kualitatif berperan untuk membuktikan, memperdalam, memperluas, memperlemah dan menggugurkan data kuantitatif yang telah diperoleh pada tahap awal. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan manajemen pendidikan. Jumlah sampel dalam penelitian ini tujuh orang yang diambil secara *purposive*, dengan rincian tiga dosen senior, dua dosen menengah, dan dua

dosen junior. Teknik pengumpulan data yang utama dengan cara memberikan angket kepada sampel. Untuk mengkonfirmasi atau mengklarifikasi data angket, diadakan wawancara dan observasi. Pengumpulan data kedua (kualitatif) menggunakan wawancara, dokumentasi, dan observasi. Data kuantitatif dianalisis secara deskriptif asosiatif, sedangkan data kualitatif dianalisis secara kualitatif²⁰. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak kepada strategi dalam peningkatan kualitas kinerja yang terfokus kepada dosen sedangkan penelitian yang diteliti oleh Syamsiah lebih kepada pengembangan manajemen mutu pendidikan yang ada di PGMI FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan pengembangan yang dilakukan oleh PGMI tersebut yang tentunya akan memiliki pengaruh terhadap kualitas mahasiswanya.

F. Metode Penelitian

Dalam suatu proses penelitian, diperlukan metode yang tepat dengan sistematika tertentu agar suatu penelitian dapat berhasil dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan. Yang dimaksud dengan metode penelitian ini adalah prosedur dan cara melakukan verifikasi data yang diperlukan untuk memecahkan atau menjawab masalah dalam penelitian.

Ada beberapa metode penelitian yang harus dijelaskan, yaitu:

²⁰ Syamsiah Z, *Manajemen Mutu PGMI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Tesis (Yogyakarta: Program Magister UIN Sunan Kalijaga, 2012)

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field studies*), yaitu penelitian yang bertujuan melakukan studi yang mendalam mengenai fenomena yang terjadi atau suatu unit sosial dengan sedemikian rupa, sehingga menghasilkan gambaran yang terorganisir dengan baik dan lengkap mengenai fenomena atau unit sosial tersebut²¹.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian dalam hal ini adalah sumber data yang mana peneliti dapat memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian²². Secara umum, peneliti menentukan objek penelitian pada strategi peningkatan kualitas kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Adapun penentuan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini antara lain bahwa orang yang diteliti itu dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan atau ia sebagai pemimpin sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti²³.

²¹Saifudin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999), hal. 8

²²Sugiyono, *Metode Penelitian pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 14

²³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Cet. Ke-16 (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 203

Dalam penelitian ini terdapat 16 informan, yakni Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Ketua Program Studi (Kaprod) Pendidikan Agama Islam (PAI), Kaprod Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Kaprod Pendidikan Bahasa Arab (PBA), Kaprod Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI), Kaprod Pendidikan Guru Raudhatul Athfal (PGRA), dan 10 dosen yang terdiri dari 2 orang dosen dari setiap program studi yang mengalami, mengetahui dan melaksanakan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain:

a) Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, yaitu percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (yang mengajukan pertanyaan) dan yang diwawancarai (yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu)²⁴. Dengan kata lain, wawancara merupakan pertemuan dua orang yang bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Jadi, dengan wawancara peneliti akan mengetahui

²⁴Lexy J. Moleong, *Metode Penelitiann Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 135

hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipasi dalam situasi dan fenomena yang terjadi²⁵.

Kegiatan wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa pihak di antaranya pimpinan FITK(dekan dan 5 kaprodi), pegawai bagian pengelolaan dan pengembangan dosen, dan 10 dosen pengajar di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang mengerti, merasakan, dan melaksanakan kerja-kerja keprofesiannya.

b) Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, *legger*, agenda, dan sebagainya²⁶. Metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data berupa dokumen-dokumen data yang variabel seperti yang terdapat dalam surat, catatan harian (jurnal), laporan-laporan, dan sebagainya. Keutamaan data variabel adalah bahwa data itu mengatasi ruang lingkup dan waktu sehingga membuka kemungkinan bagi peneliti untuk memperoleh pengetahuan tentang gejala-gejala sosial yang telah musnah²⁷.

4. Metode Analisis Data

²⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 317-318

²⁶Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II* (Yogyakarta: Andi Offset, 2004), hal. 202

²⁷Koenjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat* (Jakarta; PT Gramedia, 1986), hal. 63

Metode analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, memilih-milihnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensiskan, mencari, dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang diceritakan kepada orang lain²⁸. Jadi, inti dari analisis data tersebut adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami orang lain dan peneliti sendiri. Adapun langkahnya sebagai berikut:

- a) Mereduksi data, yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal hal yang penting, mencari tema dan polanya, dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

²⁸Lexy J. Moleong, *Metode Penelitiann Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 248

- b) Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah men-*display* data. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antarkategori, *flowchart*, tabel, dan sejenisnya.
- c) Langkah selanjutnya dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi²⁹.

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian, peneliti menggunakan metode kualitatif. Adapun langkah langkahnya adalah *pertama*, melakukan persiapan terlebih dahulu, mulai dari mengecek nama dan identitas pengisi, kelengkapan data, mengecek macam isian data. Yang dilakukan dalam persiapan ini adalah memilih dan menyortir data sedemikian rupa sehingga hanya data yang terpakai saja yang ditinggal, kemudian mengadakan pengelolaan atau analisis. *Kedua*, tabulasi atau memberikan skor atau kode terhadap item-item yang perlu diberi skor atau kode. *Ketiga*, penerapan data sesuai dengan pendekatan penelitian. Maksudnya adalah pengelolaan data yang diperoleh dengan menggunakan rumusan-rumusan atau aturan-aturan yang ada yang sesuai dengan pendekatan atau desain penelitian yang diambil³⁰.

Metode kualitatif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data yang sifatnya nonstatistik. Dengan kata lain, analisis

²⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, cet. Ke-2 (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 402-412

³⁰Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hlm. 205-208

kualitatif adalah menganalisis data dengan menggambarkan data melalui kata-kata atau kalimat yang berupa pembahasan untuk diambil kesimpulan.

5. Uji Keabsahan

Teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan cara memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau pembandingan terhadap suatu data³¹. Triangulasi adalah teknik pengecekan data dari berbagai sumber dan menggunakan berbagai cara serta berbagai waktu. Ada tiga macam teknik triangulasi, yakni³²:

- a) Triangulasi sumber, yaitu untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.
- b) Triangulasi teknik, yaitu untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.
- c) Triangulasi waktu, yaitu pengujian kredibilitas data yang dilakukan dengan cara pengecekan dengan wawancara atau teknik lain dalam waktu dan situasi yang berbeda.

Dalam hal ini, peneliti menggunakan dua triangulasi, yakni triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Untuk mengetahui kredibilitas

³¹Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung; Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 83

³²Sugioyono, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung; Alfabeta, 2010), hlm. 372

data yang diperoleh, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber, dimana peneliti mengecek hasil wawancara dengan melalui beberapa sumber dan triangulasi teknik dimana peneliti menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian ini, sistematika pembahasan penelitian ini disusun sebagai berikut.

Bab pertama merupakan pendahuluan yang berisi penegasan istilah, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi tentang teori yang menjadi landasan teori penelitian yang berkaitan dengan strategi peningkatan kualitas kinerja dosen.

Bab ketiga berisi hasil penelitian yang meliputi strategi peningkatan kualitas kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Bab keempat berisi tentang faktor faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja dosen dan implikasinya.

Bab kelima berisi penutup yang berupa kesimpulan dan saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai strategi peningkatan kualitas kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Maka peneliti dapat menyimpulkan jawaban atas pertanyaan yang menjadi rumusan masalah dalam tesis ini, yaitu :

1. Dalam meningkat kualitas kinerja dosen di FITK UIN Sunan Kalijaga ada dua yang sangat berperan aktif, yaitu : *Pertama*, Pimpinan FITK UIN Sunan Kalijaga. Dalam meningkatkan kualitas kinerja dosen strategi yang dilakukan oleh Pimpinan FITK UIN Sunan Kalijaga adalah latihan prajabatan, studi lanjut, promosi dosen, diskusi ilmiah, lokakarya, pelatihan pelatihan yang menunjang peningkatan kompetensi, penelitian. *Kedua*, Individu dosen itu sendiri. Strategi yang dilakukan dosen FITK UIN Sunan Kalijaga untuk meningkatkan kualitas kinerjanya adalah menguasai teknologi, studi lanjut baik itu biaya sendiri ataupun pemerintah, memperkaya wawasan dengan membaca buku, jurnal, mengisi seminar dan lain sebagainya, peningkatan karir atau kepangkatan, meningkatkan kompetensi yang dimiliki yakni pedagogis, kepribadian, professional dan sosial, *team teaching*.
2. Faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja dosen. *Pertama*, faktor internal individu dosen, yaitu keinginan untuk berkembang, kurangnya

komunikasi antar dosen junior dan senior, komitmen dosen terhadap tugasnya, motivasi, tanggung jawab terhadap tugas. *Kedua*, faktor eksternal dosen, yaitu lingkungan kerja yang nyaman, keluarga, kebijakan pimpinan, sarana dan prasarana, *reward*, pelatihan yang berkesinambungan, saling *support* antara dosen satu dengan yang lainnya, budaya kerja sama, tuntutan mahasiswa, kepemimpinan dekan. *Ketiga*, faktor penghambat, yaitu kurangnya intensif dalam melakukan Tridharma perguruan tinggi, tidak tersedianya ruang baca ataupun perpustakaan di FITK UIN Sunan Kalijaga, kurangnya pembinaan dosen senior terhadap dosen junior, melanjutkan studi akan tetapi terbatas dengan dana.

3. Implikasi dari strategi peningkatan kualitas kinerja dosen adalah meningkatnya produktivitas dan kualitas kinerja dosen, meningkatnya kepercayaan diri dosen dalam hal ini ada empat implikasi positif yang berpengaruh terhadap tumbuhnya rasa percaya diri dosen, yaitu *pertama*, memahami kapasitas dan batas kemampuan diri, *kedua*, sadar bahwa tingkat kemampuan individu memungkinkan individu mencapai kesuksesan, *ketiga*, kesadaran akan pengalaman keberhasilan dan kegagalan yang pernah dilalui, *keempat*, kesadaran akan status sosial dalam kelompoknya, meningkatnya lulusan yang berkualitas berdampak kepada semakin puasny *stakeholder* atau pengguna jasa, kepuasan *stakeholder* sebagai pengguna jasa ini otomatis terlaksananya visi, misi dan tujuan fakultas.

B. Saran

Setelah melihat dari analisis dan hasil yang ditemukan oleh peneliti, maka peneliti perlu memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan dan dikembangkan oleh FITK UIN Sunan Kalijaga yang ingin selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dosennya. Walaupun tidak digunakan untuk sekarang mungkin dikemudian hari dapat dimanfaatkan oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.

1. Kepada Dekan FITK UIN Sunan Kalijaga, wakil wakil dekan dan ketua jurusan untuk melakukan evaluasi terus menerus.
2. Fakultas dan jurusan agar selalu meningkatkan pengawasan dan monitoring yang rutin terhadap proses pembelajaran atau perkuliahan di kelas, sehingga dosen dapat disiplin dalam kehadiran mengajarnya di kelas.
3. Dekan FITK UIN Sunan Kalijaga harus memperhatikan *reward* dan *punishmet* yang tegas kepada dosen yang memiliki kinerja yang rendah.
4. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan harus memperhatikan atau mengadakan ruang baca atau perpustakaan untuk para dosen, civitas akademik dan mahasiswa.
5. Kepada para dosen FITK UIN Sunan Kalijaga agar selalu dapat meningkatkan kreatifitas dan inovasi inovasi dalam proses pembelajaran.
6. Kepada peneliti yang lain, diharapkan dapat mengembangkan dan melanjutkan penelitian ini yang berkaitan dengan kinerja dosen dalam melaksanakan Tridharma perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Amin. *Kesetaraan Gender di Perguruan Tinggi Islam (Baseline Institutional Analysis For Gender Maenstreaming In IAIN Sunan Kalijaga)*. Yogyakarta: McGill IAIN, 2004.
- Agus Zaenul F, *Manajemen Mutu dan Organisasi Perguruan Tinggi*. Tulungagung: STAIN Tulungagung Press, 2013.
- Amirul Hadi dan H. Haryono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 1998)
- Anissatul Mufarokah, *Strategi dan Model Model Pembelajaran*. Tulungagung : STAIN Tulungagung Press, 2013
- Anonim. *Undang Undang RI tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Utama, 2005.
- Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Kaukaba, 2012
- Arwildayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan tinggi: Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Azwar, Saifudin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999.
- Badudu Zein, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2001
- Bafadal, Ibrahim. *Peningkatan Profesional Guru dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013
- Barnawi dkk, *Kinerja Guru Profesional* . Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2012
- Buchari Alma dan Ratih Huriyyati, *Manajemen Corporate Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan: Fokus Pada Mutu dan Layanan Prima*. Bandung: Alfabeta, 2008
- Dermawan Wibisono, *Manajemen Kinerja; Konsep, Disain dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Bandung: Erlangga, 2006
- Direktorat Pendidikan Tinggi Islam RI, *Pedoman Beban Kerja Dosen Dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi Bagi Dosen Di Lingkungan*

- Perguruan Tinggi Islam*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Islam Kementerian Agama RI, 2011
- Departemen Pendidikan Nasional RI, *Pedoman Beban Kerja Dosen Dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*. Jakarta: Direktorat Jenderal Perguruan Tinggi, 2010
- Edwar Sallis, *Total Quality Manajement In Education: Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD, 2011.
- Hadi, Amirul dan H. Haryono, *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 1998.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research II*. Yogyakarta: Andi Offset, 2004
- Hidayat, Ara dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Kaukaba, 2012
- Jhon Suprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 1996
- Koenjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia, 1986
- Maharsi, Petrus. 2011. *Upaya Peningkatan Kinerja Dosen di Inonesia Masih Terkendala Minimnya Kompensasi*. Jurnal Pengembangan Humaniora (Vol 11. No. 2). 2011.
- Moleong, Lexy J, *Metode Penelitiann Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008
- Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi* . Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004
- Mulyono, Rochmat. *Strategi Peningkatan Mutu Dosen PTAI*. Jakarta: PPAK dan BLADK, 2005.
- Murip yahya, *Profesi Tenaga kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2013

- Putra Widoyoko, *Evaluasi Program Pembelajaran: Panduan Praktis bagi Pendidik dan Calon Pendidik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Rauf, Siti Rabiah S. *Peran kepemimpinan Dekan dalam peningkatan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan*. Tesis, tidak diterbitkan. Yogyakarta: Program Magister UIN Sunan Kalijaga, 2015.
- Rivai dan Salaga, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori ke Aplikasi*. Jakarta: Grafindo persada, 2009.
- Rochiati Wiriaatmadja, *Metode Penelitian Tindakan Kelas; Untuk Meningkatkan Kinerja Guru dan Dosen*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.
- Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999.
- Sanusi Uwes, *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*. Jakarta: Wacana Ilmu, 1999.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 1998.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Sukiman, dkk. *Profil Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Yogyakarta: FITK UIN Sunan Kalijaga, 2013.
- Sugioyono. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Suprihanto, Jhon. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPF, 1996.
- Surya, Desayu Eka. *Kompetensi Dosen Terhadap Standarisasi Layanan Mahasiswa*. Majalah Ilmiah UNIKOM (Bidang Humaniora) (Vol. 6 No. 2).
- Surya Dharma, *Manajemen Kinerja ; Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Uno, Hamzah B. dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grafindo Persada, 2010

Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian*.
Jakarta: Salemba Empat, 2009.



RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Laimak
Tempat/Tgl Lahir : Mendahara Tengah, 06 Agustus 1988
NIM : 1420411073
Alamat Rumah : Jl. Makmur Rt/Rw 07 Kp. Lama Mendahara Tengah.
Kec. Mendahara. Kab. Tanjab Timur, Jambi
HP : 085292463434
Email : Laima403@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

SD/MI lulus : SD Gusus Lilia /X Mendahara Tengah
Kec. Mendahara. Kab. Tanjab Timur. Provinsi Jambi,
1999.
MTs/SMP Lulus : MTs. Subulussalam Mendahara Tengah. Kec.
Mandahara. Kab. Tanjab Timur. Provinsi Jambi, 2006.
MAN lulus : MAN Model Kota Jambi, 2009.
S1 lulus : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013

C. Pengamalan Organisasi

1. Di UIN Sunan Kalijaga : Aktif di Kopma UIN Sunan Kalijaga fokus di Lembaga LPKM (Pers), aktif di BEM J KI sekarang MPI, aktif di PMII, Organisasi Daerah sampai sekarang,

2. Kemasyarakatan : Sebagai Takmir masjid tahun 2010-2013
3. Mengajar TKA dan TPQ/TPA tahun 2010-2014
4. Pernah mengajar di MIN NU di Prambanan tahun 2014
5. Mengajar di MAN Pakem pada tahun 2013

D. Karya Ilmiah

Skripsi S1 dengan Judul “Etika Belajar Perspektif Syekh Az Zarnuji (*Kajian Kitab Ta'lim Al Muta'allim*)