

**PENGARUH ETOS KERJA, KOMPETENSI DAN
PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP PROFESIONALITAS DOSEN
SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA DOSEN
PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM SWASTA
DI KOTA METRO LAMPUNG**

DISERTASI

**Diajukan kepada Pascasarjana
Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Doktor
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**

**Oleh :
NUZLEHA
NPM : 1986031006**



**PROGRAM DOKTOR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1444 H / 2022 M**

**PENGARUH ETOS KERJA, KOMPETENSI DAN
PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP PROFESIONALITAS DOSEN
SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA DOSEN
PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM SWASTA
DI KOTA METRO LAMPUNG**

DISERTASI

**Oleh :
NUZLEHA
NPM : 1986031006**


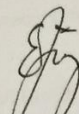
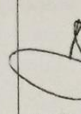



TIM PROMOTOR

Promotor : Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., Akt
Co-Promotor I : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd
Co-Promotor II : Dr. H. Agus Jatmiko, M.Pd

**PROGRAM DOKTOR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1444 H / 2022 M**

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING/PROMOTOR

PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA DISERTASI		
<p>Promotor</p>  <p>Prof. Dr. Tolus Suryanto, M.M., Akt</p> <p>01 / 11 / 2022</p>	<p>Co-Promotor I</p>  <p>Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd</p> <p>15 / 11 / 2022</p>	<p>Co. Promotor II</p>  <p>Dr. H. Agus Jatmiko, M.Pd</p> <p>17 / 11 / 2022</p>
<p>Mengetahui, Kaprosdi S3 MPI UIN Raden Intan Lampung</p>  <p>Prof. Dr. H. Agus Pahrudin., M.Pd</p> <p>13 / 12 / 2022</p>		
<p>Nama : Nuzleha</p> <p>NPM : 1986031006</p> <p>Angkatan : 2019</p>		

PENGESAHAN TIM PENGUJI

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SETELAH UJIAN TERTUTUP

Disertasi dengan judul : "Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Dan Pengembangan Diri Terhadap Profesionalitas Dosen Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta" ditulis oleh : Nuzleha, Nomor Pokok Mahasiswa : 1986031006 telah diujikan pada Ujian Tertutup Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

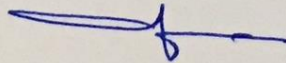
TIM PENGUJI

Ketua Sidang	: Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si	(.....)
Sekretaris	: Dr. Junaidah, S.Ag, M.A	(.....)
Penguji I	: Prof. Dr. H. Agus Pahrudin, M.Pd	(.....)
Penguji II	: Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., Akt	(.....)
Penguji III	: Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd	(.....)
Penguji IV	: Dr. H. Agus Jatmiko, M.Pd	(.....)
Penguji V	: Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd	(.....)

Bandar Lampung, 13 DESEMBER - 2022

Mengetahui,
Direktur

Pascasarjana (S3) UIN Raden Intan Lampung



Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si.
NIP. 198008012003121001

PERSETUJUAN TIM PENYELARAS (DISERTASI)

SURAT KETERANGAN

Tim Penyelaras Disertasi Program Doktor (S3) Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Nuzleha

NPM : 1986031006

Program Study : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Judul Disertasi: Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Dan Pengembangan Diri Terhadap Profesionalitas Dosen Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Di Kota Metro

Adalah benar disertasi yang bersangkutan telah dilakukan penyelaras oleh Tim Penyelaras Disertasi dan diperbaiki sesuai masukan.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

TIM PENYELARAS

Tim Penyelaras

Tanda Tangan

1. Prof. Dr. Yumalis Etek

(.....)

2. Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd.

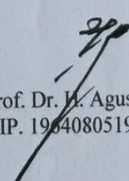
(.....)

3. Dr. Koderi, M.Pd.

(.....)

Bandar Lampung, Desember 2022

Mengetahui
Kaprosdi Manajemen Pendidikan Islam
Pascasarjana (S3) UIN Raden Intan
Lampung

Prof. Dr.  Agus Pahrudin, M.Pd.
NIP. 196408051991031008

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Nuzleha
No. Pokok Mahasiswa : 1986031006
Jenjang Pendidikan : Program Doktor (S3)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa disertasi yang berjudul : **“Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Dan Pengembangan Diri Terhadap Profesionalitas Dosen Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Di Kota Metro Lampung”**, adalah benar karya asli saya, kecuali yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Bandar Lampung, 10 Januari 2023
Yang Membuat Pernyataan,

Materai 10.000

NUZLEHA
NPM 1986031006

ABSTRAK

Kinerja merupakan alat ukur keberhasilan organisasi termasuk kewajiban publikasi karya ilmiah yang dapat mendorong dosen untuk meningkatkan kualitas, kuantitas penelitian dan pengabdian kepada masyarakat melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi. Permasalahan adalah etos kerja, kompetensi dan pengembangan diri berpengaruh terhadap profesionalitas serta implikasinya pada kinerja dosen setelah menganalisis hasil dari Tri Dharma terutama dharmia pengabdian kepada masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh etos kerja, kompetensi dan pengembangan terhadap profesionalitas pada kinerja dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dalam pengembangan Tri Dharma khususnya kinerja dosen. Metode penelitian menggunakan kuantitatif. Sampel dalam penelitian berjumlah 85 responden dari populasi sebanyak 550 dosen dan mahasiswa dengan menggunakan *google form*. Sedangkan tipe penelitiannya berupa analisis deskriptif. Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan metoda statistika analisis jalur (*path analysis*).

Hasil pengujian penelitian secara **parsial** ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap profesionalitas, terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap profesionalitas, adanya pengaruh signifikan antara pengembangan terhadap profesionalitas, terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap kinerja, adanya pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja, terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan terhadap kinerja. Adanya pengaruh signifikan secara **simultan** antara etos kerja dan kompetensi terhadap profesionalitas, adanya pengaruh kompetensi dan pengembangan terhadap profesionalitas, terdapat pengaruh antara etos kerja dan pengembangan terhadap profesionalitas, adanya pengaruh signifikan etos kerja, kompetensi dan pengembangan terhadap profesionalitas, terdapat pengaruh profesionalitas terhadap kinerja, adanya pengaruh signifikan antara etos kerja, kompetensi, pengembangan terhadap profesionalitas dengan implikasi kinerja.

Kata kunci : etoskerja, kompetensi, pengembangan, profesionalitas, kinerja

ABSTRACT

Performance is a measure the success of organizations including the publication of scientific work that could lead to improve the quality of teachers, the quantity of research and devotion to the community through tri dharma college. The problem is working ethos, competency and professionalism of its effect on capacity building and its implications on the performance of lecturers having analyzed the result of tri dharma especially dharma devotion to the community.

This research aims to obtain work ethos of the empirical evidence, competence and development of professionalism on the performance of private islamic religious professors in the city metro. The research is expected to contribute in the development of tri dharma especially performance lecturers. The research uses quantitative methods. The respondents were 85 sample of the population as much as 550 lecturers and students using google form. Type of descriptive analysis and research. The method used to test hypotheses statistika analysis the (path) analysis.

The research partial testing in any significant influence to between profesionalitas work ethic, is of significant impact to between profesionalitas, the significant impact to profesionalitas, between development is significant impact on performance between work ethic, of the significant impact on performance, between is significant impact on performance of development. The significant impact simultaneously between work ethic and competence to profesionalitas, of the influence and development to profesionalitas, is influence between work ethic and development to profesionalitas, significant impact, the work ethic competence and development to profesionalitas, profesionalitas is influence on performance, significant impact between the work ethic, competence, development profesionalitas by implication to performance.

Keywords: work ethic, competence, development, professionalism, performance

PEDOMAN TRANSLITERASI

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	dak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	b	Be
ت	Ta'	t	Te
ث	sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kh dengan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓāl	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titi di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	za'	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbaik di atas
غ	Gain	G	Ge
فا	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

B. Komponen rangkap karena syaddah ditulis rangkap

متعدين	Ditulis	Muta' aqqidin
عدة	Ditulis	'iddah

C. Ta' Marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	Ditulis	Hibbah
جزية	Ditulis	Jizyah

(Ketentuan ini tidak berlaku bagi kata-kata arab yang sudah terserap kedalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya). Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan “h”.

كرامة الأولياء	Ditulis	Karāmah al-auliyā'
----------------	---------	--------------------

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah, dan dammah ditulis “t”.

زكاة الفطرة	Ditulis	Zakātul fiṭri
-------------	---------	---------------

D. Vokal Pendek

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U

E. Vokal Panjang

Fathah + alif جاهلية	Ditulis Ditulis	A Jāhiliyah
Fathah + ya' mati يسعى	ditulis ditulis	A yas'ā
kasrah + ya' mati كريم	ditulis ditulis	Ī Kar m
Dammah + wawu mati فروض	ditulis ditulis	U furūd

F. Vokal Rangkap

Fathah + ya' mati بينكم	ditulis Ditulis	Ai bainakum
Fathah + wawu mati قول	Ditulis Ditulis	Au qaulun

G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	Ditulis	a'antum
أعدت	Ditulis	u'idat
لئن شكرتم	Ditulis	la'in syakartum

H. Kata sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyah

القرآن	Ditulis	al-Qur'ān
القياس	Ditulis	al-Qiyās

2. Bila diikuti Huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf (el)-nya.

السماء	Ditulis	as-Samā'
الشمس	Ditulis	asy-Syams

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	Zawī al-furūd
أهل السنة	Ditulis	ahl as-sunnah

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah...peneliti panjatkan rasa puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian disertasi yang berjudul **“Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Dan Pengembangan Diri Terhadap Profesionalitas Dosen Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Di Kota Metro Lampung”**. Selesainya penulisan disertasi ini semata-mata berkat pertolongan Allah SWT setelah peneliti melewati rintangan dan hambatan yang cukup melelahkan yang dimulai dari kesulitan dalam pengumpulan literatur sampai kesulitan di lokasi penelitian. *Salawāt* dan *salām* semoga tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, beliaulah sebagai teladan dalam kehidupan bagi kita

Penulis juga menyadari bahwa pelaksanaan riset dan penyusunan hasil riset disertasi ini dapat berjalan dengan baik berkat dukungan, motivasi, dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Prof. Wan Jamaluddin, Ph.D. selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung yang telah menyediakan fasilitas penelitian yang memadai sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan disertasi ini dengan baik.
2. Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si selaku Direktur Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung yang telah membantu memberikan arahan dalam proses penyelesaian penelitian disertasi ini.

3. Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., A.kt. selaku Promotor yang telah meluangkan waktunya dengan memberikan sumbangan pemikiran, petunjuk, arahan, dan motivasi kepada peneliti sehingga penulisan disertasi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd. selaku Co-Promotor I yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta pemikirannya guna membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian disertasi ini.
5. Dr. H. Agus Jatmiko, M.Pd., selaku Co-Promotor II yang telah membimbing, mengarahkan, serta memotivasi penulis selama penelitian disertasi ini.
6. Prof. Dr. H. Agus Pahrudin, M.Pd. dan Dr. Muhammad Afif Amrulloh, M.Pd., selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi S3 Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung yang tak kenal lelah memotivasi dan membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian disertasi ini tepat waktu.
7. Rektor, Wakil Rektor, Dekan, Ketua Program Studi dan Dosen serta mahasiswa IAI Ma'arif NU Metro, IAI Agus Salim Metro dan UM Metro serta semua pihak yang telah membantu penulis ketika pelaksanaan penelitian di lapangan.
8. Para guru besar, Doktor, dan seluruh dosen serta staf Program Pascasarjana UIN Raden Intan yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi kepada penulis sehingga peneliti dapat menyelesaikan program Doktor ini dengan baik.

9. Kedua orang tua (Alm/h), mertua, suami dan kedua ananda peneliti yang selalu memberikan doa, dukungan, serta motivasi dalam penyelesaian program Doktorat ini.
10. Rekan-rekan satu perjuangan Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam (MPI) UIN Raden Intan Lampung Angkatan 2019 yang sudah memberikan motivasi dan menuangkan ide-idenya kepada peneliti.
11. Rekan-rekan dosen dan staf pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai (USBRJ) yang sudah memberikan semangat dan motivasi dalam penyelesaian program Doktorat ini.
12. Semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian penelitian disertasi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Semoga hasil penelitian disertasi ini dapat bermanfaat dan menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang pendidikan khususnya Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian disertasi ini masih jauh dari sempurna, Oleh sebab itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif sangat penulis harapkan dari para pembaca demi perbaikan penelitian selanjutnya.

Lampung, 10 Desember 2023
Peneliti,

NUZLEHA
NPM. 1986031006

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1.1. Penelitian dan Pengabdian.....	16
2. Gambar 2.1. Dimensi Performa.....	79
3. Gambar 3.1. Kerangka teoritik pengaruh etos kerja, kompetensi dan pengembangan diri terhadap Profesionalitas serta implikasinya pada kinerja dosen.....	110
4. Gambar 4.1. Grafik Normalitas.....	176
5. Gambar 4.2. Grafik Distribusi Normal.....	177
6. Gambar 4.3. Grafik Scatterplot X1 dan Y.....	178
7. Gambar 4.4. Grafik Scatterplot X2 dan Y.....	179
8. Gambar 4.5. Grafik Scatterplot X3 dan Y.....	180

DAFTAR TABEL

NO. TABEL	JUDUL TABEL	HALAMAN
1.1	Jumlah Dosen dan Mahasiswa	13
1.2	Tri Dharma Dosen pada PTKIS di Kota Metro berdasarkan <i>Home Base</i> PPKM Tahun 2019, 2020, 2021	14
1.3	Jumlah Dosen Tersertifikasi	17
3.1	Dosen PTKIS dan Mahasiswa	117
3.2	Jumlah Dosen dan Mahasiswa	118
3.3	Kisi-kisi Indikator Variabel Terikat	121
3.4	Kisi kisi Indikator Variabel Bebas	125
3.5	Indikator pengukuran variabel semangat kerja, kompetensi, kompensasi, profesionalitas dan kinerja dosen	133
4.1	Keadaan Fakultas ditinjau dari Prodi dan Status Akreditasi	143
4.2	Pejabat yang telah memimpin Perguruan Tinggi yang diselenggarakan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kota Metro.	144
4.3	Data Jumlah Dosen dan Mahasiswa IAI Ma'arif Nu Metro Lampung	144
4.4	Pejabat telah memimpin Institut Agama Islam Agus Salim Metro Lampung.	148
4.5	Keadaan Prodi, Program Jenjang dan Status Akreditasi	149
4.6	Daftar Dosen Pengajar pada Program Studi IAI Agus Salim Metro	150
4.7	Data Dosen Tetap, Jafung dan Mata Kuliah pada IAI Agus Salim Metro (S1-PAI)	151
4.8	Data Dosen Tetap, Jafung dan Mata Kuliah pada IAI Agus Salim Metro (S1-MPI)	151
4.9	Data Dosen Tetap, Jafung dan Mata Kuliah pada IAI Agus Salim Metro (S1-HK)	152
4.10	Data Jumlah Dosen dan Mahasiswa IAI Agus Salim Metro Lampung (S1-ESy)	153
4.11	Data Jumlah Dosen dan Mahasiswa IAI Agus Salim Metro Lampung (PD-DIKTI)	154
4.12	Data Jumlah Dosen Dan Mahasiswa FAI Muhammadiyah Metro (PD-DIKTI)	164
4.13	Rekapitulasi Validitas Butir Variabel X1 (Etos Kerja)	167
4.14	Rekapitulasi Validitas Butir Variabel X2 (Kompetensi)	168
4.15	Rekapitulasi Validitas Butir Variabel X3 (Pengembangan)	169
4.16	Rekapitulasi Validitas Butir Variabel Y (Profesionalitas)	170
4.17	Rekapitulasi Validitas Butir Variabel Z (Kinerja Dosen)	171

4.18	Reliability statistic Variabel X.1 (Etos kerja)	173
4.19	Reliability statistic Variabel X.2 (Kompetensi)	173
4.20	Reliability statistic Variabel X.3 (Pengembangan Diri)	174
4.21	Reliability statistic Variabel Y (Profesionalitas)	174
4.22	Uji Reliability statistic Variabel Z (Kinerja)	175
4.23	Hasil Analisis Data Hipotesis Parsial (X1-Y), (X2-Y), (X3-Y), (X1-Z), (X2-Z), (X3-Z), (Y-Z)	184
4.24	Hasil Analisis Secara Simultan (X1, X2 –Y)	289
4.25	Hasil Analisis X2, X3 –Y	192
4.26	Hasil Analisis X1, X3 –Y	195
4.27	Hasil Analisis X1, X2, X3 –Y	199
4.28	Hasil Analisis X1, X2, X3 – Z	202

DAFTAR TABEL

NO. TABEL	JUDUL TABEL
4.13.1	Validitas Butir 1 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.2	Validitas Butir 2 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.3	Validitas Butir 3 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.4	Validitas Butir 4 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.5	Validitas Butir 5 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.6	Validitas Butir 6 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.7	Validitas Butir 7 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.8	Validitas Butir 8 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.9	Validitas Butir 9 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.10	Validitas Butir 10 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.11	Validitas Butir 11 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.12	Validitas Butir 12 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.13	Validitas Butir 13 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.14	Validitas Butir 14 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.15	Validitas Butir 15 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.16	Validitas Butir 16 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.17	Validitas Butir 17 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.18	Validitas Butir 18 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.19	Validitas Butir 19 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.20	Validitas Butir 20 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.21	Validitas Butir 21 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.22	Validitas Butir 22 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.23	Validitas Butir 23 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.24	Validitas Butir 24 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.25	Validitas Butir 25 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.26	Validitas Butir 26 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.27	Validitas Butir 27 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.28	Validitas Butir 28 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.29	Validitas Butir 29 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.30	Validitas Butir 30 Variabel X1 (Etos Kerja)

4.13.31	Validitas Butir 31 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.32	Validitas Butir 32 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.33	Validitas Butir 33 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.34	Validitas Butir 34 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.35	Validitas Butir 35 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.36	Validitas Butir 36 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.37	Validitas Butir 37 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.38	Validitas Butir 38 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.39	Validitas Butir 39 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.13.40	Validitas Butir 40 Variabel X1 (Etos Kerja)
4.14.1	Validitas Butir 1 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.2	Validitas Butir 2 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.3	Validitas Butir 3 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.4	Validitas Butir 4 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.5	Validitas Butir 5 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.6	Validitas Butir 6 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.7	Validitas Butir 7 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.8	Validitas Butir 8 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.9	Validitas Butir 9 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.10	Validitas Butir 10 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.11	Validitas Butir 11 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.12	Validitas Butir 12 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.13	Validitas Butir 13 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.14	Validitas Butir 14 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.15	Validitas Butir 15 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.16	Validitas Butir 16 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.17	Validitas Butir 17 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.18	Validitas Butir 18 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.19	Validitas Butir 19 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.20	Validitas Butir 20 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.21	Validitas Butir 21 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.22	Validitas Butir 22 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.23	Validitas Butir 23 Variabel X2 (Kompetensi)

4.14.24	Validitas Butir 24 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.25	Validitas Butir 25 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.26	Validitas Butir 26 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.27	Validitas Butir 27 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.28	Validitas Butir 28 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.29	Validitas Butir 29 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.30	Validitas Butir 30 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.31	Validitas Butir 31 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.32	Validitas Butir 32 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.33	Validitas Butir 33 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.34	Validitas Butir 34 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.35	Validitas Butir 35 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.36	Validitas Butir 36 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.37	Validitas Butir 37 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.38	Validitas Butir 38 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.39	Validitas Butir 39 Variabel X2 (Kompetensi)
4.14.40	Validitas Butir 40 Variabel X2 (Kompetensi)
4.15.1	Validitas Butir 1 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.2	Validitas Butir 2 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.3	Validitas Butir 3 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.4	Validitas Butir 4 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.5	Validitas Butir 5 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.6	Validitas Butir 6 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.7	Validitas Butir 7 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.8	Validitas Butir 8 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.9	Validitas Butir 9 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.10	Validitas Butir 10 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.11	Validitas Butir 11 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.12	Validitas Butir 12 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.13	Validitas Butir 13 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.14	Validitas Butir 14 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.15	Validitas Butir 15 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.16	Validitas Butir 16 Variabel X3 (Pengembangan Diri)

4.15.17	Validitas Butir 17 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.18	Validitas Butir 18 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.19	Validitas Butir 19 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.20	Validitas Butir 20 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.21	Validitas Butir 21 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.22	Validitas Butir 22 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.23	Validitas Butir 23 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.24	Validitas Butir 24 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.25	Validitas Butir 25 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.26	Validitas Butir 26 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.27	Validitas Butir 27 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.28	Validitas Butir 28 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.29	Validitas Butir 29 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.30	Validitas Butir 30 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.31	Validitas Butir 31 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.32	Validitas Butir 32 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.33	Validitas Butir 33 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.34	Validitas Butir 34 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.35	Validitas Butir 35 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.36	Validitas Butir 36 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.37	Validitas Butir 37 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.38	Validitas Butir 38 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.39	Validitas Butir 39 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.15.40	Validitas Butir 40 Variabel X3 (Pengembangan Diri)
4.16.1	Validitas Butir 1 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.2	Validitas Butir 2 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.3	Validitas Butir 3 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.4	Validitas Butir 4 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.5	Validitas Butir 5 Variabel Y (Profesionalitas)
4.1.6	Validitas Butir 6 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.7	Validitas Butir 7 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.8	Validitas Butir 8 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.9	Validitas Butir 9 Variabel Y (Profesionalitas)

4.16.10	Validitas Butir 10 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.11	Validitas Butir 11 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.12	Validitas Butir 12 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.13	Validitas Butir 13 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.14	Validitas Butir 14 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.15	Validitas Butir 15 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.16	Validitas Butir 16 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.17	Validitas Butir 17 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.18	Validitas Butir 18 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.19	Validitas Butir 19 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.20	Validitas Butir 20 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.21	Validitas Butir 21 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.22	Validitas Butir 22 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.23	Validitas Butir 23 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.24	Validitas Butir 24 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.25	Validitas Butir 25 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.26	Validitas Butir 26 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.27	Validitas Butir 27 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.28	Validitas Butir 28 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.29	Validitas Butir 29 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.30	Validitas Butir 30 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.31	Validitas Butir 31 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.32	Validitas Butir 32 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.33	Validitas Butir 33 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.34	Validitas Butir 34 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.35	Validitas Butir 35 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.36	Validitas Butir 36 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.37	Validitas Butir 37 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.38	Validitas Butir 38 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.39	Validitas Butir 39 Variabel Y (Profesionalitas)
4.16.40	Validitas Butir 40 Variabel Y (Profesionalitas)
4.17.1	Validitas Butir 1 Variabel Z (Kinerja)
4.17.2	Validitas Butir 2 Variabel Z (Kinerja)

4.17.3	Validitas Butir 3 Variabel Z (Kinerja)
4.17.4	Validitas Butir 4 Variabel Z (Kinerja)
4.17.5	Validitas Butir 5 Variabel Z (Kinerja)
4.17.6	Validitas Butir 6 Variabel Z (Kinerja)
4.17.7	Validitas Butir 7 Variabel Z (Kinerja)
4.17.8	Validitas Butir 8 Variabel Z (Kinerja)
4.17.9	Validitas Butir 9 Variabel Z (Kinerja)
4.17.10	Validitas Butir 10 Variabel Z (Kinerja)
4.17.11	Validitas Butir 11 Variabel Z (Kinerja)
4.17.12	Validitas Butir 12 Variabel Z (Kinerja)
4.17.13	Validitas Butir 13 Variabel Z (Kinerja)
4.17.14	Validitas Butir 14 Variabel Z (Kinerja)
4.17.15	Validitas Butir 15 Variabel Z (Kinerja)
4.17.16	Validitas Butir 16 Variabel Z (Kinerja)
4.17.17	Validitas Butir 17 Variabel Z (Kinerja)
4.17.18	Validitas Butir 18 Variabel Z (Kinerja)
4.17.19	Validitas Butir 19 Variabel Z (Kinerja)
4.17.20	Validitas Butir 20 Variabel Z (Kinerja)
4.17.21	Validitas Butir 21 Variabel Z (Kinerja)
4.17.22	Validitas Butir 22 Variabel Z (Kinerja)
4.17.23	Validitas Butir 23 Variabel Z (Kinerja)
4.17.24	Validitas Butir 24 Variabel Z (Kinerja)
4.17.25	Validitas Butir 25 Variabel Z (Kinerja)
4.17.26	Validitas Butir 26 Variabel Z (Kinerja)
4.17.27	Validitas Butir 27 Variabel Z (Kinerja)
4.17.28	Validitas Butir 28 Variabel Z (Kinerja)
4.17.29	Validitas Butir 29 Variabel Z (Kinerja)
4.17.30	Validitas Butir 30 Variabel Z (Kinerja)
4.17.31	Validitas Butir 31 Variabel Z (Kinerja)
4.17.32	Validitas Butir 32 Variabel Z (Kinerja)
4.17.33	Validitas Butir 33 Variabel Z (Kinerja)
4.17.34	Validitas Butir 34 Variabel Z (Kinerja)
4.17.35	Validitas Butir 35 Variabel Z (Kinerja)

4.17.36	Validitas Butir 36 Variabel Z (Kinerja)
4.17.37	Validitas Butir 37 Variabel Z (Kinerja)
4.17.38	Validitas Butir 38 Variabel Z (Kinerja)
4.17.39	Validitas Butir 39 Variabel Z (Kinerja)
4.17.40	Validitas Butir 40 Variabel Z (Kinerja)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TIM PEMBIMBING/PROMOTOR	ii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING/PROMOTOR	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iv
PERSETUJUAN TIM PENYELARAS (DISERTASI)	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR ISI	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	19
C. Pembatasan Masalah	23
D. Perumusan Masalah.....	25
E. Tujuan Penelitian.....	26
F. Manfaat Penelitian	28
1. Manfaat Secara Teoritis	28
2. Manfaat Secara Praktis	28
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Deskripsi Konseptual.....	29
1. Variabel Bebas atau <i>Independent Variable</i> (X)	
a. Etos Kerja.....	29
b. Kompetensi Dosen.....	44
1. Kompetensi Kepribadian.....	49
2. Kompetensi Pedagogik.....	50
3. Kompetensi Sosial.....	51
4. Kompetensi Profesional.....	52
5. Jenis-jenis Kompetensi.....	57
c. Pengembangan Diri.....	73
2. Variabel Terikat atau <i>Dependent Variable</i> (Y)	
a. Profesionalitas.....	83
b. Kinerja.....	92
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	104
C. Kerangka Teoretik.....	109
D. Hipotesis Penelitian.....	111

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	114
1. Tempat Penelitian.....	114
2. Waktu Penelitian.....	114
B. Metode Penelitian.....	114
Data yang diperlukan dalam Penelitian.....	116
1. Data Primer	116
2. Data Skunder.....	116
C. Populasi dan Sampel.....	117
1. Populasi.....	117
2. Sampel.....	118
D. Teknik Pengumpulan Data.....	120
1. Variabel Terikat (Y dan Z).....	120
a. Definisi Operasional	120
b. Kisi-kisi Instrumen.....	121
c. Jenis Instrumen.....	121
d. Pengujian Validitas & Reliabilitas Instrumen.....	121
2. Instrumen Variabel Bebas (X_1 , X_2 dan X_3).....	123
a. Definisi Operasional.....	123
b. Kisi-kisi Instrumen.....	125
c. Jenis Instrumen.....	125
d. Pengujian Validitas & Reliabilitas Instrumen.....	125
3. Definisi Operasional dan Indikator Pengukuran Variabel... ..	127
a. Variabel Penelitian	127
1) Etos Kerja (Variabel X_1).....	128
2) Kompetensi (Variabel X_2).....	128
3) Pengembangan Diri (Variabel X_3).....	128
4) Profesionalitas Dosen (Variabel Y).....	129
5) Kinerja Dosen (Variabel Z).....	131
b. Defenisi Operasional.....	131
c. Indikator Pengukuran.....	131
E. Teknik Analisis Data.....	134
1. Persamaan Regresi Linear Sederhana.....	134
2. Persamaan Regresi Linear Berganda.....	134
F. Hipotesis Statistika.....	136

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	142
1. Institut Agama Islam Ma'arif Nahdlatul Ulama.....	142
2. Institut Agama Islam Agus Salim Metro Lampung.....	146
3. Universitas Muhammadiyah Metro.....	155
B. Pengujian Persyaratan Analisis Data	165
1. Uji Validitas.....	165
2. Uji Reliabilitas.....	172
C. Pengujian Hipotesis.....	175

1. Uji Normalitas.....	176
2. Uji Homogenitas.....	177
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	182
1. Pembuktian Hipotesis Parsial.....	183
2. Pembuktian Hipotesis Simultan.....	188
E. Temuan Model/Novelty (Disertasi)	206

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan.....	215
B. Implikasi.....	217

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	
Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian	
Lampiran 3 Surat Keterangan Bebas Plagiasi	
Lampiran 4 Rancangan Perlakuan	
Lampiran 5 Kisi-Kisi dan Instrumen Pertama	
Lampiran 6 Hasil Uji Coba Instrumen	
Lampiran 7 Kisi-Kisi Instrumen Akhir (Sesudah Uji Coba)	
Lampiran 8 Data Hasil Uji Validasi	
Lampiran 9 Hasil Uji Persyaratan Analisis	
Lampiran 10 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi, Koefisien Jalur dan Reliabilitas Setiap Variabel atau Indikator dari Setiap Variabel Laten Penelitian	
Lampiran 11 Hasil Uji Hipotesis	
Lampiran 12 Photo Kegiatan Penelitian	

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan proses kegiatan pembelajaran kepada peserta didik agar dapat memiliki pemahaman terhadap sesuatu kearah kehidupan yang lebih baik dan mengangkat derajat kemanusiannya, sesuai dengan kemampuan dasar atau fitrah dan kemampuan ajarannya. ¹Sistem pendidikan nasional diatur dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, terstruktur mencakup keseluruhan, mulai dari pendidikan anak usia dini (PAUD), pendidikan Sekolah Dasar/Sederajat (SD), Pendidikan Menengah Pertama/Sederajat (SMP), Pendidikan Menengah Atas/Sederajat (SMA). Kemudian jenjang Pendidikan Tinggi, Program Diploma, Sarjana, Magister, Doktor dan program Profesi atau Spesialis bidang keahlian, merupakan jenjang pendidikan tinggi yang diselenggarakan Perguruan Tinggi.

²Kelembagaan Perguruan Tinggi dimaksud adalah Akademi, Politeknik, Sekolah Tinggi, Institut atau Universitas baik Negeri, Kedinasan, Swasta dan Keagamaan. Penyelenggaraan Perguruan Tinggi diatur dalam peraturan Undang Undang Nomor 12 Tahun 2012, mendefinisikan jenjang pendidikan bermutu setelah pendidikan menengah, penyelenggaraan pendidikan tinggi di Indonesia harus mengikuti Peraturan Pemerintah Tentang Standar Nasional Pendidikan.

¹Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Pasal 17,18,19 (Jakarta : 8 Juli 2003), h. 7-8

²Undang-Undang Republik Indonesia No. 12 Tahun 2012, *Tentang Penyelenggaraan Perguruan Tinggi*. Bab I Ketentuan Umum : Pasal 1, No. 2 (Jakarta : 2012), h. 3

³Perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang secara formal memiliki tugas dan tanggung-jawab yang konsep pemikiran untuk mempersiapkan peserta didik sebagai anak bangsa kelak menjadi pemimpin yang cerdas, kritis dan bermoral luhur bagi kemaslahatan umat manusia yang bertanggung-jawab serta memiliki ilmu pengetahuan dan profesi berkeahlian di bidangnya yang sangat beragam, sehingga semua elemen kebutuhan tenaga kerja secara Nasional dapat terpenuhi. Potensi diri seseorang akan terbentuk selain melalui pendidikan formal, diperlukan juga dukungan pendidikan non-formal dan pendidikan in-formal, seperti ; kursus-kursus keterampilan, budi pekerti, etika, sopan santun, moral, majelis taklim keagamaan, kegiatan sosial di lingkungan keluarga dan masyarakat. Kesesuaian upaya pencapaian tujuan individu tersebut akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

⁴Perguruan tinggi keagamaan islam baik negeri maupun swasta, ikut berperan penting dan strategis terhadap perkembangan pendidikan nasional dengan konsep pemikiran, mempersiapkan peserta didik untuk menjadi pemimpin yang cerdas, kritis dan bermoral, menguasai ilmu pengetahuan di bidangnya. Dalam mewujudkan kualitas lulusan dimaksud sangat dipengaruhi oleh kinerja Dosen, diantaranya ; berkemampuan merencanakan pendidikan dan pengajaran, penguasaan materi, menilai dan evaluasi perkuliahan, mendidik dan motivator bagi mahasiswa, penelitian dan Pengabdian kepada masyarakat, melaksanakan kegiatan-kegiatan yang mendukung pelaksanaan tugas pokok profesi.

³Dwi Sulisworo, *The Contribution of the Education System Quality to Improve the Nation's Competitiveness of Indonesia*, Journal of Education and Learning, (Vol. 10, No. 2 : Jakarta : 2016), h. 127-138

⁴*Ibid*, h. 120

Menurut Nadeem et al.⁵ Kinerja Guru/Dosen merupakan input yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Kinerja dosen dapat diartikan kemampuan yang ditunjukkan oleh Dosen dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh Tri Dharma Perguruan Tinggi.

⁶Keharusan publikasi karya ilmiah dapat mendorong dosen untuk meningkatkan kualitas, kuantitas penelitian dan publikasi ilmiah. Dalam arti unjuk kerja, kinerja merupakan kumpulan total dari perilaku yang ditunjukkan seseorang pekerja, dengan demikian kinerja dosen adalah hasil yang Dicapai oleh dosen dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan menjadi tanggung jawab dosen didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam rentang waktu tertentu.

⁷Profesional adalah ahli dalam bidang profesi. Sedangkan profesionalisme mengandung arti benar-benar memahami tugas dan tanggungjawabnya di bidang profesinya serta berkarakter secara moral. Dalam pandangan islam, profesionalisme adalah unsur terpenting, harus direalisasikan dengan keteladanan, mencerminkan keutuhan ilmu agama Islam yang shahih dengan segala ajaran tanpa kekeliruan, bertujuan mendapatkan hidayah-Nya. Profesionalitas merupakan sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk melakukan tugas

⁵Nadeem; et.al, *Teacher's Competencies and Factors Affecting the Performance of Female Teachers in Bahawalpur*, Southern Punjab : International Journal of Business and Social Science 2 (19), (Pakistan : 2011), h. 218

⁶Trie Hartiti Retnowati, Djemari Mardapi, Badrun Kartowagiran, *Kinerja Dosen Di Bidang Penelitian Dan Publikasi Ilmiah*, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Volume 6, No 2, September 2018, (Yogyakarta : 2018), h. 03.

⁷*Ibid.*, h. 6

tugasnya. Profesionalitas mengandung arti bentuk sikap dari para anggota profesi pendidik, benar-benar berkeahlian di bidangnya dan bersungguh-sungguh terhadap profesinya. Profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi oleh pendidikan keahlian dan keterampilan, kejuruan tertentu yang memiliki standar berkaitan dengan profesionalitas sebagai salah satu karakteristik.

Dosen⁸ adalah profesi pendidik yang berkeahlian secara formal dan non formal. Pengertian kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama menjalankan tugas di periode tertentu. Di Masyarakat Dosen dikenal sebagai profesi akademik atau pekerjaan yang profesional, bahkan dinilai profesionalitas, sebab penataan terhadap tugas pokok Dosen sudah mengacu kepada pencapaian suatu kewajiban, penilaian yang demikian harus dipertahankan dan selalu dilakukan upaya-upaya nyata dalam rangka untuk meningkatkan Tridharma berkualitas.

Dalam perspektif pendidikan agama islam, nilai moral merupakan inti dari pendidikan, nilai dimaksud adalah akidah akhlak yang bersumberkan Al-quran dan Hadist. Melalui pemahaman moralitas yang baik sejak dini, maka akan sangat mendukung peserta didik, bisa bijak dan maksimal, menjalankan tugas-tugas perkembangannya.⁹Pendidikan moral dalam perspektif pendidikan islam merupakan pokok dasar yang harus menjadi basis dalam penyelenggaraan manajemen pendidikan islam.¹⁰Dalam Bab III, Pasal 29 ayat (2) Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, jelaskan

⁸Trie Hartiti Retnowati, Djemari Mardapi, Badrun Kartowagiran, *Op. Cit.*, h. 5.

⁹Yusuf Qardhawi, *Fiqh Peradaban : Sunnah Sebagai Pradigma Ilmu Pengetahuan*, (Surabaya : Dunia Ilmu, 1997), h. 103

¹⁰Peraturan Pemerintah RI No. 19, *Tentang Standar Nasional Pendidikan*, Bab III, Pasal 29 ayat (2) No. 19, (Jakarta : 2005), h. 23

bahwa kurikulum tingkat satuan pendidikan tinggi umum sebagai sebuah pengorganisasian, wajib memuat mata kuliah pendidikan agama.

Berpendidikan,¹¹ bukan tujuan utama bekerja bermotif dan terikat dengan upaya untuk mendapatkan harta yang bersifat material atau kekuasaan dan kebahagiaan hidup di dunia semata (non material), melainkan memiliki etos kerja yang baik dan kepatuhan terhadap ketentuan Allah SWT.

Etos kerja¹² adalah sebuah keyakinan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan sesuatu hal dengan tekad untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik. Etos di bentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya semacam gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu dengan optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan hasil kerjanya.

Memiliki etos kerja¹³ baik sering digunakan dalam menilai kinerjanya dan berpengaruh terhadap kesuksesan. Dalam dunia kerja sikap ini sangat penting, karena mencerminkan kualitas diri dari seseorang, manfaatnya, bukan hanya diri sendiri, melainkan juga orang lain yang mendapatkannya. Sikap kerja yang baik mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan dalam beberapa hal penting berkaitan dengan kompetensi dan Pengembangan diri yang dapat menciptakan lingkungan positif, agar hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan.

Dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi harus memenuhi ketentuan standar yang telah ditetapkan serta memiliki kompetensi dalam bidang -

¹¹*Ibid.*, h. 30

¹²Khasanah Uswatun, *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*, (Yogyakarta : Harapan Utama, 2004), h. 23.

¹³*Ibid.*, h. 30

pekerjaannya atau profesi. ¹⁴Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan menurut Robbins¹⁵ kompetensi merupakan kecakapan seseorang untuk bekerja secara profesional.

Penilaian sebagai dosen yang profesional dalam melaksanakan tugas, harus memenuhi seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku dan kepribadian yang kompetensi, meliputi : ¹⁶(1) Kompetensi Pedagogik, (2) Kompetensi Kepribadian, (3) Kompetensi Sosial dan (4) Kompetensi Profesional. Dosen yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan secara umum tidak mudah, secara waktu, kerja Dosen relatif sangat padat, memerlukan keseriusan sikap dan pengabdian yang sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas profesinya.

Pengembangan diri¹⁷ diartikan suatu proses pembentukan potensi, bakat, sikap, perilaku dan kepribadian melalui pembelajaran dan pengalaman yang dilakukan berulang-ulang, sehingga kemampuan meningkatkan sampai pada tahap kemandirian. Setiap Dosen dalam pelaksanaannya didasarkan pada keahlian, diharuskan mengajukan penilaian kredit dari kegiatan pendidikan, jenjang akademik dari tingkatan paling rendah sampai dengan tertinggi ; Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, Profesor (Guru Besar). Unsur utamanya angka kredit yang

¹⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, *tentang Guru dan Dosen*, Bab IV Pasal 8, 9,10 (30 Desember Jakarta : 2005), h . 4.

¹⁵ Robbins, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; 2013) h. 65

¹⁶ Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005, *Op. Cit.*, h. 5

¹⁷Luky Ariwijayanti, *Pengaruh Implementasi Strate Pengembangan Dosen Dan Dukungan Organisasi Terhadap Profesionalisme Dosen*, Jurnal Warta Ekonomi. (Jakarta : 17 Februari 2017), h. 11

dinilai adalah melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu unsur penunjang masuk dalam penilaian, terdiri dari kegiatan-kegiatan yang mendukung pelaksanaan tugas pokok Dosen. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 Tentang Perguruan Tinggi¹⁸ disebutkan bahwa kewajiban Dosen melaksanakan pendidikan, Penelitian dan Pengabdian, sekurang-kurang 12 SKS setiap semester tugas.

Peneliti dosen, lebih menekankan permasalahan yang sering dihadapi oleh Para Dosen. Sebagai pendidik, diberi tanggungjawab untuk selalu menjunjung tinggi Tri Dharma Perguruan Tinggi, mengedepankan pengabdian serta harus meningkatkan fungsional akademis sebagai persyaratan karier atau jabatan, disesuaikan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Akan tetapi masih banyak Dosen dalam melaksanakan dharma, sebatas bertujuan untuk mengurus jenjang akademik atau sekedar melengkapi persyaratan sertifikasi Dosen dan memenuhi Tri Dharma Perguruan Tinggi.¹⁹

Kinerja Dosen merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi mutu perguruan tinggi, berbagai upaya perlu terus dilakukan oleh pemerintah, agar sesuai dengan standar nasional yang telah ditetapkan.²⁰ Perguruan Tinggi Negeri/Swasta, secara sadar wajib melaksanakan Tridharma, sebagaimana ketentuan Pemerintah. Akan tetapi faktanya di Lingkungan Perguruan Tinggi Swasta, masih banyak Dosen yang belum memiliki jenjang akademik dan tersertifikasi. Bahkan Dosen yang sudah memiliki jabatan atau jenjang akademik

¹⁸ Undang-Undang No. 12 tahun 2012, *Op. Cit.*, h. 39-40

¹⁹ Undang-undang No.14 Tahun 2005, *Op. Cit.*, h. 7

²⁰ Nadeem, *Op. Cit.*, h. 21

dan tersertifikasi, terkadang masih ada yang terfokus hanya pada salah satu kegiatan pengajaran, sebatas untuk mendapatkan penghasilan, guna memenuhi kebutuhan hidup, belum berorientasi peningkatan karier. Permasalahan demikian berindikasi kinerja Dosen menjadi kurang baik. Sebaliknya apabila perilaku seseorang Dosen berkeyakinan dan tekad untuk bekerja keras dalam melakukan sesuatu bertujuan memberikan yang terbaik, berimplikasi kinerjanya lebih baik.

Perguruan Tinggi Keagamaan Islam dalam melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran, mentransformasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang ditekuni mahasiswa, berlandaskan nilai-nilai ajaran Islam, beriman dan bertakwa kepada Allah SWT, berkepribadian mulia serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dengan baik.²⁰ Seluruh kegiatan tersebut digerakkan oleh manajemen, penerapannya dilaksanakan oleh individu maupun organisasi, meliputi bidang perencanaan, penataan dan pengelolaan terhadap sumber daya manusia dan sumber lainnya, secara optimal efektif dan efisien dalam upaya membimbing dan mengasuh peserta didik, agar menjadi sarjana muslim yang memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran islam di masyarakat, manfaatnya untuk kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.²¹

Manajemen²² merupakan pemanfaatan sumber-sumber yang tersedia, berpotensi dalam pencapaian tujuan. Ruang lingkup Manajemen Pendidikan Agama Islam (PAI) di Perguruan Tinggi, meliputi bidang :

²⁰Yusuf Qardhawi, *Fiqih Peradaban : Sunnah Sebagai Pradigma Ilmu Pengetahuan*, (Surabaya : Dunia Ilmu, 1997), h. 124

²¹Muhaimin, dkk, *Manajemen Pendidikan Islam : “Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah, Cet. 2*, (Jakarta ; Kencana, 2010), h. 4

²²*Ibid.*, h. 43

- 1) Manajemen pengadaan Dosen, Asisten Dosen, kegiatan proses penentuan kebutuhan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penugasan.
- 2) Manajemen pembagian jadwal mengajar pada mata kuliah, harus didasarkan kepada beban kerja dosen dalam satu semester, idealnya minimal 12 SKS atau maksimal 16 SKS, sesuai tridharma perguruan tinggi, pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Menerapkan prinsip-prinsip manajemen dan mengoptimalkan sumber daya, diharapkan sesuai tujuan yang hendak dicapai.

Rasulullah SAW menjunjung tinggi terhadap pendidikan dan memiliki perhatian besar terhadap manajemen, antara lain dalam sabdanya berikut: *“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqon” (tepat, terarah, jelas dan tuntas)* (HR. Thabrani).²³

Memanfaatkan sumber-sumber ekonomi manajemen pendidikan Islam merupakan fungsi manajemen, ketika unsur-unsur yang ada tidak dijalankan, maka optimalisasi hasil, tidak akan tercapai.²⁴ Adapun unsur-unsur manajemen pendidikan Islam, yaitu : *planning, organizing, actuating and controlling (POAC)*. Ke-empat (4) Unsur-Unsur Manajemen tersebut adalah sebagai berikut :

²³ HR. Thabrani. 2016, *Hadis Tarbawi Pendidikan dalam Perspektif Hadis*, Cet. 4, (Jakarta : Amzah, 2016), h. 65

²⁴ Effendi, *Unsur Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta : 2006), h. 71

1) *Planning* (Perencanaan)

Planning (perencanaan), merupakan tindakan yang akan dilakukan untuk mendapatkan hasil, ditentukan dalam jangka ruang dan waktu tertentu. Pengertiannya, sebelum mengambil sesuatu tindakan, harus dibuat perencanaan melalui proses pemikiran, baik secara garis besar maupun secara mendetail dari suatu kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai kepastian yang paling baik dan ekonomis.

2) *Organizing* (Pengorganisasian)

Organizing (Pengorganisasian) adalah penyusunan dan pengaturan bagian-bagian, hingga menjadi suatu kesatuan. Pengorganisasian diperlukan dalam pendidikan Islam dalam rangka untuk menyatukan visi dan misi dengan pengorganisasian yang rapi, sehingga tujuan bisa tercapai. Ali bin Abi Thalib, sahabat Rasulullah Saw, mengatakan : "*Perkara yang batil (keburukan) yang tertata dengan rapi bisa mengalahkan kebenaran (perkara) yang tidak tertata dengan baik*".

3) *Actuating* (Tindakan)

Actuating (tindakan) adalah menggerakkan orang - orang untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, secara efektif dan efisien atau pelaksanaan dari rencana yang telah disusun dan direncanakan.

4) *Controlling* (Pengendalian)

Controlling (Pengendalian) merupakan penentu terhadap apa yang harus dilaksanakan, sekaligus menilai dan memperbaiki, sehingga pelaksanaan program sesuai dengan apa yang direncanakan oleh pendidikan Islam.

²⁵Unsur-unsur yang telah dikemukakan tersebut di atas, merupakan fungsi manajemen pendidikan islam, kegiatan atau tindakan harus dilaksanakan secara serasi, menyeluruh, tidak dapat dipisah-pisahkan antara satu dengan yang lainnya, berkesinambungan, karena antara fungsi yang satu dengan lainnya saling mempengaruhi dan merupakan kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pertumbuhan Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta di Propinsi Lampung semakin bertambah, tidak terbatas adanya di Kota Bandar Lampung dan di Kota Metro Lampung, tetapi sudah ada kampus Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta, diantaranya : STAI Ma'arif beralamat : di Jalan Jendral Sudirman No.14 Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah dan STAINU beralamat : di Jalan Alamsyah Ratu Prawira Negara Kalibening Kotabumi Lampung. Kehadiran perguruan tinggi tersebut membawa dampak positif terhadap peserta didik lokal atau di lingkungan daerah sekitarnya, konsekuensi logisnya selain gedung dan peralatan, diperlukan juga karyawan dan Dosen profesional.

Dosen profesional merupakan komponen dari sumber daya manusia yang berfungsi sebagai penggerak kegiatan agar dapat terwujud kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja Dosen menarik untuk dikaji dan variabel-variabel yang mempengaruhinya, dalam penelitian ini terbatas pada variabel etos kerja, kompetensi, Pengembangan diri dan Profesionalitas Dosen.

Penelitian ini dilaksanakan di 3 (tiga) Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) Islam, yaitu : ²⁶

²⁵ Effendi, *Ibid.*, h. 71

²⁶ Kementerian Agama RI Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, PTAIS Kopertais Wilayah VII, *Tiga (3) Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS)*, (Lampung : 2021), h. 1.

- 1) Institut Agama Islam Ma'arif Nahdlatul Ulama (IAIMNU), beralamat di Jln. RA. Kartini No. 28 Kota Metro Propinsi Lampung.
- 2) Institut Agama Agus Salim (IAI-AS) beralamat di Jalan Brigjend. Sutiyo No. 7 Kota Metro Propinsi Lampung.
- 3) Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah (FAI-UMM), beralamat di Jalan. Ki. Hajar Dewantara No. 15 A, Kelurahan Iringmulyo, Kecamatan Metro Timur Kota Metro Propinsi Lampung.

²⁷Sesuai dengan Surat Edaran Menristekdikti Nomor 105/M/VI/2015 tanggal 5 Juni 2015 Tentang Perihal Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PD Dikti) dan Pasal 56 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi serta Peraturan Pemerintah Nomor 4/2014 maupun dasar lainnya. Rasio ideal program studi adalah 1: 20 untuk eksakta dan 1: 30 untuk ilmu sosial, dengan toleransi 50%.

Manfaat dari rasio ideal adalah Dosen bisa menjelaskan secara lebih detail, dapat meningkatkan pemahaman materi yang disampaikan, memudahkan menentukan metode pembelajaran, monitoring, lebih fokus dan paham terhadap karakter mahasiswa di Kelas. Sehingga dapat meningkatkan BAN-PT, secara alami prestasi akademik akan meningkat, dibuktikan dengan nilai akreditasi B atau A, citranya perguruan tinggi di hadapan masyarakat positif, karena akan menghasilkan alumni yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan kerja Nasional. Perguruan tinggi yang tidak memenuhi syarat rasio yang ideal, merupa -

²⁷Surat Edaran Menristekdikti Nomor 105/M/VI/2015, *Perihal Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti) dalam menjalankan amanah*, (5 Juni 2015), h. 1

merupakan pelanggaran, tidak taat terhadap aturan Pemerintah, dapat dikenakan sanksi dan dalam penerapannya beragam, diutamakan untuk memberikan perhatian, supaya pihak pengelola perguruan tinggi paham, pentingnya rasio yang ideal, sebab jika masih diabaikan, beban kerja dosen akan meningkat sehingga dalam melaksanakan pendidikan atau pengajaran menjadi kurang maksimal dan banyak mengalami hambatan.

Bahwa rasio ideal program studi perguruan tinggi menjadi penting dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran, maka terkait dengan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS), Institut Agama Islam Ma'arif Nahdatul Ulama (IAIM NU) dan Institut Agama Islam (IAI) Agus Salim serta FAI Universitas Muhammadiyah di Kota Metro Lampung, peneliti telah merangkum data Dosen dan jumlah mahasiswa ke dalam tabel 1.1.

Tabel 1.1
Jumlah Dosen dan Mahasiswa, Tahun 2021.

No	Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) Metro	Dosen	Mahasiswa
1.	Institut Agama Islam Ma'arif Nahdatul Ulama (IAIM NU)	81	1.846
2.	Institut Agama Islam (IAI) Agus Salim	58	827
3.	Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah	19	713
JUMLAH TOTAL		158	3.386

Sumber : Data diolah dari PD-DIKTI, tahun 2022.

Berdasarkan data tabel 1.1 di atas, perbandingan jumlah Dosen dan banyaknya mahasiswa di Perguruan Tinggi Swasta Pendidikan Agama Islam Institut Agama Islam Ma'arif Nahdatul Ulama (IAIM NU), menunjukkan rasio ideal program studi 1 : 23. masih memenuhi syarat rasio ideal. Kemudian data perbandingan jumlah Dosen dan banyaknya mahasiswa di Institut Agama

Islam (IAI) Agus Salim, menunjukkan rasio ideal program studi 1: 14 masih memenuhi syarat rasio ideal. Di Fakultas Agama Islam (FAI) Universitas Muhammadiyah Metro, menunjukkan rasio ideal program studi 1 : 38 masih memenuhi syarat rasio ideal.

Bahwa berdasarkan hasil perbandingan rasio ideal pada 3 (tiga) Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) Kota Metro tersebut menunjukkan hasil bahwa masih memenuhi syarat rasio ideal, sehingga Dosen dalam melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran, mentransformasikan ilmu pengetahuan kepada mahasiswa dapat terselenggara dengan baik, maka secara prestasi akademik nilai akreditasi untuk 3 (tiga) Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Kota Metro semuanya B. Selain kegiatan pendidikan dan pengajaran, setiap Dosen harus melaksanakan kegiatan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat. Untuk mengetahui masing-masing di 3 (tiga) Perguruan Tinggi Keagamaan Islam swasta di Kota Metro, dalam melaksanakan kegiatan tridharma perguruan tinggi, peneliti telah merangkum datanya ke dalam tabel 1.2.

Tabel 1.2.

Tri Dharma Dosen pada PTKIS di Kota Metro, berdasarkan *Home Base*
(Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat)
Tahun, 2019, 2020 dan 2021.

TAHUN	PENDIDIKAN & PENGAJARAN			PENELITIAN			PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT			JUMLAH PPKM
	IAIAS HOME BASE	IAIMNU HOME BASE	FAIUMM HOME BASE	IAI AS	IAIM NU	FAI UMM	IAI AS	IAIM NU	FAI UMM	
2019	52	80	25	37	116	56	10	13	12	244
2020	54	82	21	43	117	60	12	6	8	246
2021	58	81	19	55	167	66	15	11	14	328
Jumlah	164	243	65	135	400	182	37	30	34	818
Rata- rata	55	81	22	45	133	61	12	10	11	273

Sumber : Data diolah dari PTKIS IAIAS, IAIMNU dan FAI-UM, Kota Metro, Tahun 2022

Berdasarkan data Tabel 1.2 menunjukkan home base Dosen di Institut Agama Islam Agus Salim (IAI-AS) pada tahun 2019, tahun 2020, tahun 2021, skala rata-ratanya per tahun **55** Dosen, maka dalam 2 (dua) semester tugas, minimal idealnya adalah **110** Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat. Terlaksana penelitian secara kolektif per tahunnya, **45** penelitian (tercapai **41%**) relatif masih rendah. Terlaksana Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) secara kolektif per tahunnya **12** (PkM) (tercapai **11%**), relatif masih sangat rendah.

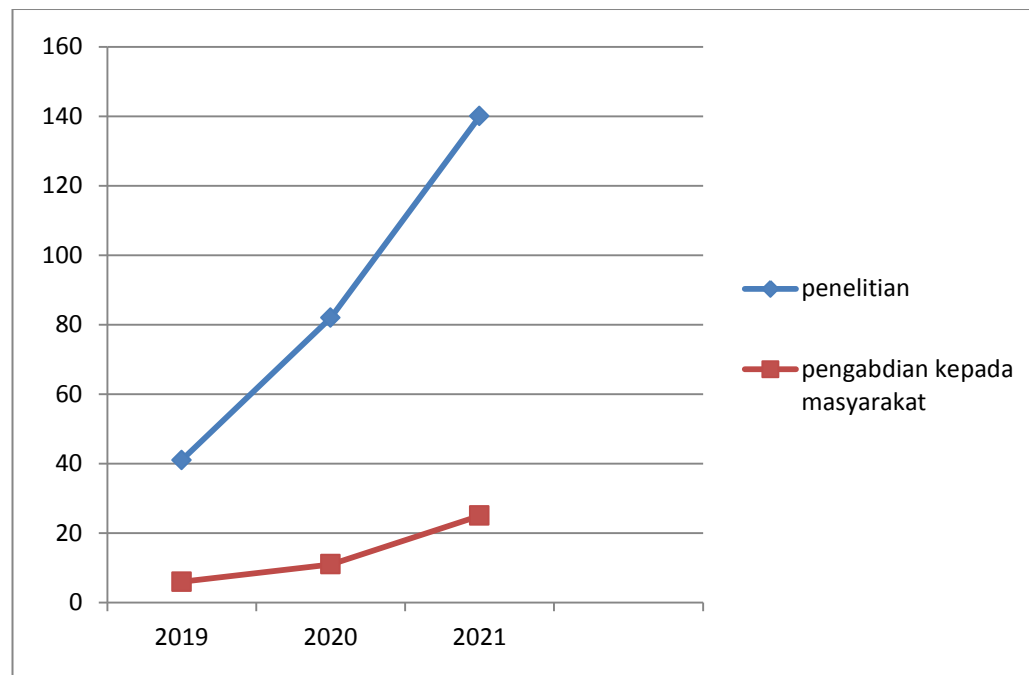
Kemudian di Institut Agama Islam Ma'arif Nahdlatul Ulama (IAIMNU) selama 3 tahun yang sama, home base skala rata-rata per tahun **81** Dosen, maka dalam 2 semester tugas pertahun, minimal idealnya **162** penelitian maupun Pengabdian kepada Masyarakat. Terlaksana penelitian secara kolektif pertahun **133** penelitian (tercapai **82%**) relatif cukup tinggi. Terlaksana Pengabdian kepada Masyarakat secara kolektif per tahunnya **10** (PkM) (tercapai **6%**), relatif masih sangat rendah.

Di Fakultas Agama Islam Universitas Muhamadiyah Metro (FAI-UMM) selama 3 tahun yang sama, home base skala rata-rata per tahun **22** Dosen, maka dalam 2 semester tugas pertahun, minimal idealnya **44** penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat. Terlaksana Penelitian secara kolektif pertahun **61** Penelitian (tercapai **>100%**), relatif tinggi. Terlaksana Pengabdian kepada Masyarakat secara kolektif per tahun **11** (PkM) (tercapai **± 25 %**), relatif masih rendah.

Selanjutnya tingkat pencapaian kegiatan penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (PPkM) pada tahun 2019, tahun 2020 dan tahun 2021 di 3 (tiga)

Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKIS) Kota Metro, dapat dijelaskan secara grafik gambar 1.1.

Gambar 1.1
Grafik Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat



Berdasarkan gambar grafik tersebut di atas, Penelitian Dosen di Institut Agama Islam Agus Salim (IAI-AS) secara kolektif selama 3 (tiga) tahun, tercapai **41%** per tahun dan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) tercapai **6 %** per tahun.

Penelitian Dosen Instutut Agama Islam Ma'arif Nahdlatul Ulama (IAIMNU), secara kolektif selama 3 (tiga) tahun, tercapai **82%** per tahun dan Pengabdian kepada Masyarakat, tercapai **11%** per tahun.

Penelitian Dosen di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Metro (FAI-UMM) secara kolektif selama 3 (tiga) tahun, tercapai > dari **100%** per tahun, sedangkan Pengabdian kepada Masyarakat, tercapai **25 %** per tahun.

Penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi yang dilaksanakan oleh 3 (tiga) Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro, di bidang pendidikan dan pengajaran jumlah Dosen dengan banyaknya mahasiswa, sesuai rasio yang ideal, sehingga dapat terselenggara dengan baik. Sedangkan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dalam 2 (dua) semester tugas, belum sesuai berdasarkan homebase Dosen. Hal ini dapat disebabkan faktor finansial, Dosen tetap belum mendapatkan sertifikasi sebagai penunjang kegiatan mutu pendidikan, kesejahteraan, meningkatkan profesionalisme. Selain itu kurangnya daya dukung kampus, lemahnya sinergi berbagai pihak, sehingga Para Dosen berjuang secara mandiri baik tenaga maupun pendanaan. Oleh karena itu diperlukan evaluasi atas kekurangan dan memperbaikinya ke arah positif faktor mempengaruhinya.

Berikut data Dosen yang tersertifikasi di 3 (tiga) PTKIS Kota Metro, peneliti telah merangkumnya di dalam tabel 1.3.

Tabel 1.3
Jumlah Dosen Tersertifikasi

No	Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro	Home base Dosen	Dosen Tersertifikasi
1	Institut Agama Islam Ma'arif Nahdatul Ulama (IAIM NU)	81	48
2	Institut Agama Islam (IAI) Agus Salim	58	18
3	Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah	19	12

Sumber : Data diolah dari PTKIS IAIAS, IAIMNU dan FAI-UM, Kota Metro, Tahun 2022

Berdasarkan data Tabel 1.3 di atas, menunjukkan bahwa masih terdapat Dosen yang belum mendapatkan sertifikasi, sehingga terindikasi cukup mempengaruhi kinerja individu Dosen melaksanakan tridharma perguruan tinggi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya secara keuangan tidak selalu dapat terpenuhi kebutuhan berdasarkan profesi dosen, berupa pemenuhan kebutuhan dasar, sandang, pangan, perumahan, kesehatan bersifat (Essensial) dan kebutuhan penunjang peralatan kebutuhan pokok.

Selain itu kebutuhan penunjang kerja dosen sarana dan prasarana pembelajaran, penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, diperlukan adanya akses sumber dana. Keuangan kurang memadai akan mengakibatkan turunnya hasil kerja dosen. Setiap pekerjaan merupakan sebuah keharusan, hasil kerja yang berkualitas dan merupakan suatu manifestasi. Aktualisasi diri adalah kebutuhan di antara kebutuhan lainnya. Untuk memenuhi kebutuhan berprestasi di ruang lingkup akademis, pengembangan diri Dosen adalah penting harus dilakukan dengan motivasi, meniatkan mulai dari karir yang akan dicapai, akan membimbing ke arah tujuan yang diinginkan, membantu lebih fokus dalam bekerja secara efektif, tidak terganggu seberapa banyak pekerjaan tetap dapat terselesaikan dengan baik. Berpikir positif terhadap hambatan-hambatan, menjadikan evaluasi agar dapat melalui segala yang diperlukan untuk mewujudkan sebagai Dosen yang profesionalitas ke depannya.

B. Identifikasi Masalah

Masalah adalah faktor yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan. Selain itu, dalam kamus Oxford di jelaskan bahwa *problem is a thing that is difficult to deal with or understand ; aquestion to be answered or solved; esp.by reasoning or calculating.*²⁸ Masalah diartikan sebagai suatu situasi dimana suatu fakta yang terjadi sudah menyimpang dari batas-batas toleransi yang diharapkan.

Dalam tahapan identifikasi yang dilakukanya untuk mengetahui masalah dan menetapkan sebagai landasan penelitian, berdasarkan syarat-syarat tertentu yang diperoleh dari berbagai macam sumber serta proses penyederhanaan permasalahan yang dapat diteliti, agar tergambarakan secara lengkap dan terinci. Penelitian ini terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi sebagai berikut:

- 1) Permasalahan Etos Kerja Dosen. Dosen yang memiliki etos kerja baik, akan menciptakan lingkungan yang positif, bermanfaat untuk diri sendiri dan para anggota profesi lainnya serta Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Fakultas Agama Islam Universitas Muhamadiyah Metro (FAI-UMM) dan Institut Agama Islam Agus Salim (IAI-AS) Metro serta Instutut Agama Islam Ma'arif Nahdlatul Ulama (IAIMNU) Metro. Sebaliknya, apabila memiliki karakter sikap etos kerjanya masih rendah, maka dimungkinkan rendah tingkat capaian diperoleh, belum sesuai standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan perbandingan antara home base dengan banyaknya jumlah mahasiswa Dosen 3 (tiga) di 3 (tiga) Perguruan Tinggi Keagamaan Islam

²⁸Subiyanto, *Metode Penelitian Akuntansi*, (Yogyakarta : STIEYKPN, 1999), h. 8

di Kota Metro, masih memenuhi syarat rasio ideal pendidikan dan pengajaran, secara tupoksi dapat terselenggara dengan baik. Tetapi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat menunjukkan indikasi belum memenuhi kriteria baik. Permasalahannya masih terdapat individu Dosen kurang dedikasi memiliki nilai pandang dari dalam dirinya berperilaku positif, kemampuan meneliti, aktivitas pengabdian kepada masyarakat, berorientasi untuk karier diri sendiri maupun organisasi masa depan.

- 2) Permasalahan kompetensi Dosen. Setiap Dosen di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Fakultas Agama Islam Universitas Muhamadiyah Metro (FAI-UMM) dan Institut Agama Islam Agus Salim (IAI-AS) Metro serta Institut Agama Islam Ma'arif Nahdlatul Ulama (IAIMNU) Metro, harus melaksanakan kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Keberhasilan tingkat capaian dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sangat ditentukan oleh faktor yang mempengaruhi individu Dosennya, diantaranya ; kepribadian yang bersikap positif, strategi pengajaran, profesional serta bersungguh sungguh untuk melaksanakan Tridharma perguruan tinggi dengan benar. Jika individu Dosen bersikap sebaliknya, maka tingkatan capaian, dimungkinkan rendah tidak sesuai standar yang telah ditetapkan.
- 3) Permasalahan pengembangan diri dosen; Untuk meningkatkan mutu pendidikan Dosen berkelanjutan, terkadang mengalami suatu persoalan masalah finansial, sedangkan program sertifikasi belum didapatkannya.

Upaya individu untuk mengendalikan diri dengan baik dan efektif masih rendah, kurang dapat mengelola waktu secara efektif sistem pendukung sarana dan prasarana belum memadai dan adanya prasangka buruk, dikarenakan potensi dan kemampuannya rendah, maka dimungkinkan pelaksanaan tugas Tridharma di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Fakultas Agama Islam Universitas Muhamadiyah Metro (FAI-UMM) dan Institut Agama Islam Agus Salim (IAI-AS) Metro serta Institut Agama Islam Ma'arif Nahdlatul Ulama (IAIMNU) Metro. Hasilnya dimungkinkan tidak sesuai dengan tujuan dan standar ditetapkan. Sebaliknya dilaksanakan ke arah positif, maka diharapkan akan dapat mewujudkan yang terbaik, sesuai tugas dan tanggungjawab profesi.

- 4) Permasalahan etos kerja dan kompetensi terhadap profesionalitas, yaitu ; Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Fakultas Agama Islam Universitas Muhamadiyah Metro (FAI-UMM) dan Institut Agama Islam Agus Salim (IAI-AS) Metro serta Institut Agama Islam Ma'arif Nahdlatul Ulama (IAIMNU) Metro. Masih terdapat individu Dosen belum menunjukkan sikap dedikasi, mengaplikasikan, mengintegrasikan unsur kompetensi kepribadian, pedagogik, sosial, professional, sehingga berkemampuan meneliti, aktivitas pengabdian kepada masyarakat dengan baik sesuai standar tridharma perguruan tinggi.
- 5) Permasalahan kompetensi dan pengembangan diri terhadap profesionalitas Dosen, yaitu ; Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Fakultas Agama Islam Universitas Muhamadiyah Metro (FAI-UMM) dan Institut

Agama Islam Agus Salim (IAI-AS) Metro serta Institut Agama Islam Ma'arif Nahdlatul Ulama (IAIMNU) Metro. Masih terdapat Dosen yang menunjukkan bahwa dirinya belum mampu mengaplikasikan dan mengintegrasikan unsur - unsur kompetensi, berkomitmen dengan semangat yang kuat dan bersungguh -sungguh untuk melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan baik dan benar.

- 6) Permasalahan profesionalitas dosen, yaitu ; Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Fakultas Agama Islam Universitas Muhamadiyah Metro (FAI-UMM) dan Institut Agama Islam Agus Salim (IAI-AS) Metro serta Institut Agama Islam Ma'arif Nahdlatul Ulama (IAIMNU) Metro. Setiap dosen sesuai tugas dan fungsinya diwajibkan untuk melaksanakan tridharma perguruan tinggi di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tetapi dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Permasalahan ini dapat disebabkan oleh motivasi dan kompetensi pribadi masih rendah, kurang dedikasi terhadap profesi, rendahnya kemampuan dalam meneliti dan belum bersungguh-sungguh untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab profesinya dengan baik.
- 7) Permasalahan etos kerja dan kompetensi serta pengembangan diri, pengaruhnya terhadap kinerja dosen, yaitu, Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Fakultas Agama Islam Universitas Muhamadiyah Metro (FAI-UMM) dan Institut Agama Islam Agus Salim (IAI-AS) Metro serta Institut Agama Islam Ma'arif Nahdlatul Ulama (IAIMNU) Metro. Masih terdapat

individu Dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi, bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta tindak lanjut penilaian kinerja Dosen masih belum terprogram pada setiap tingkatan, hal ini terindikasi secara kolektif hasil capaiannya belum sesuai dengan standar yang ditetapkan.

C. Pembatasan Masalah

Dengan ditemukannya berbagai permasalahan yang ada di tempat penelitian diperlukan perbatasan permasalahan, agar kajian penelitian ini lebih spesifik.

Notohadiprawiro³⁴ menjelaskan bahwa setelah masalah-masalah diidentifikasi, belum menjadi jaminan bahwa semua masalah tersebut layak dan sesuai untuk diteliti. Sehingga, perlu dipilih salah satu atau beberapa masalah yang paling baik dan layak untuk diteliti. Adapun, batasan masalah dalam penelitian ini berdasarkan beberapa pertimbangan, sebagai berikut :

- 1) Masalah berkaitan dengan etos kerja, yaitu; Masih terdapat Dosen di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Fakultas Agama Islam Universitas Muhamadiyah Metro (FAI-UMM) dan Institut Agama Islam Agus Salim (IAI-AS) Metro serta Institut Agama Islam Ma'arif Nahdlatul Ulama (IAIMNU) Metro di bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, teridentifikasi belum terlaksana sesuai dengan program studi per semeternya. Masalah ini dapat disebabkan, dedikasi dalam dirinya untuk

³⁴T. Notohadiprawiro, *Metode Penelitian dan Penulisan Ilmiah*, (Yogyakarta : Universitas Gajah Mada, 2006), h. 22

berperilaku positif masih rendah, kemampuan meneliti dan aktivitas pengabdian kepada masyarakat juga masih rendah, belum berorientasi untuk karier diri sendiri maupun organisasi masa depan. Tetapi berdasarkan home base Dosen dan jumlah mahasiswa, menunjukkan bahwa masih memenuhi syarat rasio ideal, secara tupoksi pendidikan dan pengajaran dapat terselenggara dengan baik.

- 2) Masalah kompetensi dan pengembangan diri. Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Metro (FAI-UMM) dan Institut Agama Islam Agus Salim (IAI-AS) Metro serta Institut Agama Islam Ma'arif Nahdlatul Ulama (IAIMNU) Metro. Masih terdapat individu Dosen yang belum mendapatkan sertifikasi Dosen, sehingga untuk meningkatkan kualitas pendidikan berkelanjutan masalah finansial masih menjadi persoalan, selain itu masih rendahnya upaya untuk mengendalikan diri dengan baik dan efektif, belum memiliki sikap positif mengelola waktu secara efektif untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab profesinya.
- 3) Permasalahan profesionalitas Dosen. Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Metro (FAI-UMM) dan Institut Agama Islam Agus Salim (IAI-AS) Metro serta Institut Agama Islam Ma'arif Nahdlatul Ulama (IAIMNU) Metro. Masih terdapat Individu Dosen belum bersungguh-sungguh untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab tridharma perguruan tinggi, tingkat capaian hasilnya menunjukkan belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Masalahnya dapat disebabkan oleh faktor positif dan negatif yang mempengaruhinya ; etos kerja, kompetensi dan pengembangan diri Dosen.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro?
3. Apakah pengembangan diri berpengaruh terhadap profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro?
4. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro?
5. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro?
6. Apakah pengembangan diri berpengaruh terhadap kinerja Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro?
7. Apakah pengembangan diri dan kompetensi berpengaruh terhadap profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro?
8. Apakah kompetensi dan pengembangan diri berpengaruh terhadap profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro?

9. Apakah etos kerja dan pengembangan diri berpengaruh terhadap profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro?
10. Apakah etos kerja, kompetensi dan pengembangan diri secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro?
11. Apakah profesionalitas berpengaruh terhadap kinerja Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro?
12. Apakah etos kerja, kompetensi dan pengembangan diri secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap profesionalitas serta implikasinya pada kinerja Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro?

E. Tujuan Penelitian

Dari Perumusan Masalah di atas di dapatlah Tujuan Penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro
3. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan diri terhadap profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro

4. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro
5. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro
6. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan diri terhadap kinerja Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro
7. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan kompetensi terhadap profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro
8. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pengembangan diri terhadap profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro
9. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan pengembangan diri terhadap profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro
10. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja, kompetensi dan pengembangan diri secara bersama-sama (simultan) terhadap profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro
11. Untuk menganalisis pengaruh profesionalitas terhadap kinerja Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro
12. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja, kompetensi dan pengembangan diri secara bersama-sama (simultan) terhadap

profesionalitas serta implikasinya pada kinerja Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro

F. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Secara Teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna/bermanfaat, bagi kinerja Dosen Istitut Agama Islam Agus Salim dan Institut Agama Islam Ma'arif Nahdatul Ulama (IAIM-NU) serta FAI Universitas Muhammadiyah di Kota Metro. Untuk mengevaluasi kembali kebijakan terkait dengan etos kerja, kompetensi dan pengembangan diri para dosen, jika terdapat kekurangan atau kelemahan segera melakukan perbaikan, guna mewujudkan Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagai syarat untuk menjadi seorang Dosen.

2) Manfaat Secara Praktis :

- a) Sebagai salah satu syarat untuk menempuh Ujian Akhir Pascasarjana (S3) Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung
- b) Sebagai Khazanah pustaka Lembaga Pendidikan Tinggi
- c) Sebagai pertimbangan dan bahan untuk penelitian selanjutnya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Konseptual

1. Etos Kerja Dosen

Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam suatu lembaga/organisasi.¹ Etos kerja diartikan sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia ini. Sedangkan kerja secara lebih khusus dapat diartikan sebagai usaha komersial yang menjadi suatu keharusan untuk kelangsungan hidup tersebut, atau sesuatu yang imperatif dari diri, maupun sesuatu yang terkait pada identitas diri yang bersifat sakral.² Etos berasal dari etos Yunani, kepribadian, gaya hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang dan pandangan dunia mereka, gambar, cara bertindak atau ide ketertiban yang paling komprehensif diri dengan kata lain, etos adalah aspek yang mengevaluasi sebagai sikap dasar terhadap diri mereka sendiri dan dunia mereka tercermin dalam kehidupan mereka.

Kinerja sumber daya manusia juga sangat dipengaruhi etos kerja. Etos kerja diartikan sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan kehidupan didunia.

¹ Hidayat Imam dan Agustina Titien, *Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalimantan Selatan*, Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review. vol. 1 No.2. (Jakarta : 2020), h. 55

² *Ibid.*, h. 57

Sedangkan kerja secara lebih khusus dapat diartikan sebagai usaha komersial yang menjadi suatu keharusan demi hidup, atau sesuatu yang imperatif dari diri, maupun sesuatu yang terkait pada identitas diri yang bersifat sakral. Identitas diri yang terkandung dalam hal ini adalah sesuatu yang telah diberikan oleh tuntutan agama. Etos kerja merupakan pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Etos kerja menggambarkan suatu pandangan dan sikap, maka dapat dijelaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negatif.

Etos kerja sebenarnya sama dengan istilah semangat kerja atau selera kerja. Seseorang yang memiliki etos kerja tentunya menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, berkomunikasi dan berprestasi sehingga memberikan kontribusi terhadap kemajuan organisasi atau lembaga. Dalam Al-Qur'an dikenal kata *itqon* yang berarti proses pekerjaan yang sungguh-sungguh, akurat dan sempurna. Seorang pendidik yang memiliki etos kerja Islami akan melaksanakan tugasnya dengan *itqan* (profesional) karena menyadari bahwa bekerja profesional adalah bagian dari ibadah.

Sebagaimana dalam firman Allah SWT disebutkan bahwa :

وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ صُنِعَ اللَّهُ
الَّذِي أَنْقَنَ كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ ٨٨

*Dan kamu Lihat gunung-gunung itu, kamu sangka Dia tetap di tempatnya, Padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (Begitulah) perbuatan Allah yang membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu; Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan*³

Sedangkan dalam hadits, Rasulullah SAW bersabda ;

عَنْ عَائِشَةَ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: إِنْ اللَّهُ عَزَّ
وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

*Dari Aisyah RA, Rasulullah SAW. bersabda, sesungguhnya “Allah ‘azza wa jalla menyukai jika salah seorang di antara kalian melakukan suatu amal secara itqan.(tekun, rapih dan teliti)*⁴

Etos Kerja seorang muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus, dalam hal mengambil keputusan pun, para pemimpin harus memegang amanah. Dalam semangat tersebut, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya.

Akibatnya, seorang muslim yang memiliki kepribadian qur'ani pastilah akan menunjukkan etos kerja yang bersikap dan berbuat serta menghasilkan segala sesuatu secara sangat bersungguh-sungguh dan tidak pernah mengerjakan sesuatu setengah hati.

a. Ciri-ciri Etos Kerja

Untuk melihat apakah seseorang mempunyai etos kerja yang tinggi atau tidak dapat dilihat dari cara kerjanya. Keberhasilan peserta didik didukung oleh ketela-

³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemahan, QS. An-Naml* [27] (Bandung : CV Darus Sunnah, 2015), h. 88

⁴ *Ibid.*, h. 90

dan guru dalam berikap dan kebiasaannya dalam mengajar. Menurut menurut Bachtiar Hasan⁵, etos kerja memiliki ciri-ciri, antara lain:

- 1) Memiliki standar kemampuan dalam bidang profesional, yang diakui oleh kelompok atau organisasi profesi itu sendiri.
- 2) Berdisiplin tinggi (taat kepada aturan dan ukuran kerja yang berlaku dalam profesi yang bersangkutan).
- 3) Selalu berusaha meningkatkan kualitas dirinya, melalui pengalaman kerja dan melalui media pembelajaran lainnya.

Sedangkan Muhaimin⁶ menjelaskan, etos kerja seseorang yang tinggi dapat diketahui dari cara kerjanya yang memiliki tiga ciri dasar. Tiga ciri dasar tersebut yaitu : menjunjung mutu pekerjaan, menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

b. Aspek-Aspek Etos Kerja

Menurut Sinamo⁷, Novliadi⁸ setiap manusia memiliki spirit/roh keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu.

Dengan ini maka orang berproses menjadi manusia kerja yang positif, kreatif dan produktif. Dari ratusan teori sukses yang beredar di masyarakat se -

⁵ Bachtiar Hasan. *Etos kerja dosen dan kompetensi yang dimilikinya*. (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2010), h. 34

⁶ Muhaimin. *Manajeme Pendidikan*. (Jakarta : Kencana, 2012), h. 26

⁷ Sinamo, Novlia, *Aspek-aspek Etos Kerja Profesional*, (Institusi Dharma Mahardika; 2012), h. 20

⁸ *Ibid.*, h. 65

sekarang ini, disederhanakan menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (*sustainable success system*) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dia konstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai Catur Dharma Mahardika (bahasa Sanskerta) yang berarti Empat Darma Keberhasilan Utama, yaitu :⁹

- 1) Mencetak prestasi dengan motivasi superior.
- 2) Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner.
- 3) Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.
- 4) Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

Keempat (4) darma ini kemudian dirumuskan pada delapan (8) Aspek Etos Kerja sebagai berikut :¹⁰

- 1) Kerja adalah rahmat; karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa, maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
- 2) Kerja adalah amanah ; kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
- 3) Kerja adalah panggilan ; kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas.
- 4) Kerja adalah aktualisasi ; pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.

⁹ *Ibid.*, h. 75

¹⁰ *Ibid.*, h. 77

- 5) Kerja adalah ibadah ; bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian.
- 6) Kerja adalah seni ; kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirnya daya cipta, kreasi baru dan gagasan inovatif.
- 7) Kerja adalah kehormatan ; pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
- 8) Kerja adalah Pelayanan; manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

c. Prinsip-prinsip Dasar Etos Kerja dalam Islam

Muhaimin¹¹ menggarisbawahi adanya nilai-nilai essensial yang perlu ditegakkan atau dijadikan watak, sikap dan kebiasaan seseorang atau kelompok dalam bekerja, yaitu berkeja adalah ibadah yang harus dibarengi dengan niat ikhlas karena mencari ridha Allah SWT.

Tasmara¹² **merinci ciri- ciri etos kerja** Muslim, sebagai berikut :

- 1) Memiliki jiwa kepemimpinan (*leadership*);
- 2) Selalu berhitung;
- 3) Menghargai waktu;
- 4) Tidak pernah merasa puas berbuat kebaikan (*positive improvements*);
- 5) Hidup berhemat dan efisien;
- 6) Jiwa wiraswasta (*entrepreneurship*);
- 7) Memiliki insting bersaing dan bertanding;
- 8) Keinginan untuk mandiri (*independent*);
- 9) Haus untuk memiliki sifat keilmuan;

¹¹ Muhaimin. *Op. Cit.*, h. 31

¹² Tasmara. *Op. Cit.*, h. 23

- 10) Berwawasan makro (*universal*);
- 11) Memperhatikan kesehatan dan gizi;
- 12) Ulet, pantang menyerah;
- 13) Berorientasi pada produktivitas;
- 14) Memperkaya jaringan silaturahmi.

Agama Islam sangat menganjurkan kepada pengikutnya untuk berkarya sesuai kemampuannya. Rasulullah SAW. menganjurkan agar umatnya senantiasa berusaha dan berhati-hati ketika waktu luang. Artinya, umat Islam dituntut memahami dengan baik prinsip etos kerja dalam Islam. Waktu kosong bisa menjadi ladang subur bagi setan untuk menanamkan kemungkarannya. Dengan demikian, bekerja adalah jalan lain untuk membendung kejahatan. Dengan kata lain, orang yang bekerja keras hakikatnya sedang merintis jalan kemuliaan.

Allah SWT. telah mengajarkan keseimbangan dalam menjalani kehidupan. Allah SWT. Juga memberi kesempatan kepada manusia untuk mencari rezeki di siang hari dan pada malam harinya digunakan untuk beristirahat mengumpulkan tenaga agar bisa bekerja kembali pada esok harinya. Allah SWT. berfirman : ¹³

وَجَعَلْنَا اللَّيْلَ لِبَاسًا وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا

“Dan kami telah menjadikan malam sebagai pakaian (waktu istirahat). Dan menjadikan siang sebagai penghidupan (bekerja)”. (QS. An-Naba: 10-11)

Selanjutnya pada ayat berikutnya Allah SWT. berfirman : ¹⁴

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُبَيِّنُ لَكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

¹³ Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 10-11

¹⁴ Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 105

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu perihal yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah: 105)

Dalam kitab *Syu’abul Iman*, Imam Nawawi menyebutkan **4 prinsip etos kerja yang diajarkan Rasulullah**. Keempat prinsip etos kerja itu harus dimiliki oleh kaum yang beriman, yaitu : ¹⁵

1. Bekerja dengan cara yang halal (*Thalab Ad-Dunya Halalan*).
2. Bekerja demi menjaga diri supaya tidak menjadi beban hidup orang lain (*Ta’affufan ‘An Al-Mas’alah*).
3. Bekerja demi mencukupi kebutuhan keluarga (*Sa’yan ‘Ala Iyalihi*)
4. Bekerja untuk meringankan beban hidup tetangga (*Ta’athufan ‘Ala Jarihi*).

Dengan mengetahui 4 prinsip etos kerja yang diajarkan Rasulullah SAW. kita dapat melihat bahwa kemuliaan suatu pekerjaan tidak dapat dinilai dari jenisnya. Setelah memenuhi empat prinsip di atas, nilai suatu pekerjaan akan diukur dari kualitas niat (*Shahihatun Fi An-Niyat*) dan pelaksanaannya (*Shahihatun Fi At-Tahshil*). Inilah pekerjaan yang bernilai ibadah dan kelak akan mengantarkan pelakunya ke pintu surga.

Dalam beberapa hadisnya, nabi menjelaskan bahwa orang yang bekerja keras akan mendapatkan berbagai kemuliaan. Orang yang bekerja keras mencari nafkah, Allah SWT. akan mengampuni dosanya. Orang yang bekerja keras men -

¹⁵ Nawawi Imam, *4(empat) prinsip etos kerja yang diajarkan oleh Rasulullah* (kitab *Syu’abul Iman*), h. 124.

cari nafkah untuk menghidupi keluarganya akan dimasukkan golongan *Sabilillah*, dan kelak di akhirat akan datang dengan wajah laksana bulan purnama.

Selanjutnya, didalam Al-Qur'an juga dijelaskan bahwa bagi setiap individu untuk mampu mencapai tujuan yang ingin dicapai melalui prestasi yang baik. Oleh karena itu, bentuk evaluasi diri (muhasabah) diperlukan oleh setiap manusia agar dapat berubah kearah perbaikan. Perilaku bermuhasabah dan mengevaluasi diri dengan tujuan berhati-hati dalam bertindak dan terus melakukan perbaikan telah menjadi akhlak seorang muslim.

Dalam Tafsir al-Munir diperjelas bahwa Allah SWT. tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga mereka sendiri yang mengubah, baik perubahan itu dari manusia itu sendiri atau dari pemimpin mereka atau dari orang lain yang menyebabkan perubahan itu.¹⁶ Etos kerja individu perlu mengembangkan diri untuk mampu mencapai tujuannya. Prastowo menekankan hal ini dalam pernyataannya bahwa pendidikan tidak akan maju jika para pendidik mengalami kemiskinan untuk mengembangkan diri.¹⁷

Tuntutan moral yang lebih tinggi dari fakultas dalam melaksanakan tugas mereka adalah suatu keharusan, karena pemimpin semua kegiatan akademik di universitas adalah dosen. Meskipun tidak ada penentu tunggal, karena ada faktor lain yang berpengaruh seperti mahasiswa, tetapi pengajar adalah salah satu yang -

¹⁶ Wahbah bin Musthofa Zuhaili, *Tafsir al-Munir fi al-'Aqidati wa al-Syari'ati wa al-Manhaj*, Juz 30 (Damaskus: Dar al-Fikr al-Ma'asir, 1418 H), h. 120

¹⁷ Prastowo Andi, *Panduan Kreatif Membuat Bahan Ajar Inovatif*, (Yogyakarta : Diva Press, 2012), h. 13

menentukan kecepatan universitas dan membutuhkan etika fakultas yang lebih tinggi dalam kinerja dosennya. Pengajar berkualitas serta sesuai profesi dapat mengenali perkembangan hidup di universitas dan selalu berjalan bersama mahasiswa dalam pengembangan sains di kampus. Pada saat yang sama diharapkan memainkan peran dalam menciptakan keadaan mental dan sikap semua warga civitas akademika pada umumnya, untuk menerima dan bertindak aktif dalam proses pengembangan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (PPkM) atau Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Sejujurnya, ini dinyatakan dalam UU 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 20 (2) bahwa universitas wajib menerapkan pendidikan, penelitian dan layanan publik. Dengan peran penting dosen yang baik dalam komunitas sekolah, khususnya komunitas di kampus, kinerja dosen harus menunjukkan efisiensi dan profesionalisme yang tinggi. Dosen harus memiliki kualifikasi pendidikan, kualifikasi sertifikat pendidikan, kesehatan fisik dan mental dan memenuhi kualifikasi lain yang disyaratkan oleh lembaga pendidikan tinggi yang ditugaskan dan mampu mencapai menjadi tujuan pendidikan nasional¹⁸

Pendidikan menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012¹⁹ adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat

¹⁸ Karim Nurdin, *Etos Kerja Dosen STAIN*, Journal.um.ac.id (Kendari journal.um.ac.id, 2013), h. 45

¹⁹ *Ibid.*, h. 23

bangsa dan negara. Dengan demikian, pendidikan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat tentu dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan yang diselenggarakan baik pada pendidikan dasar, menengah maupun pendidikan tinggi bertujuan untuk mengembangkan 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.²⁰

Etos Kerja sebagai sikap pribadi yang menciptakan keyakinan mendalam bahwa bekerja tidak hanya untuk menghormati diri sendiri, untuk menunjukkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai ekspresi amal. Oleh karena itu, pekerjaan yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tidak hanya mewakili sifat seorang Muslim, tetapi pada saat yang sama meningkatkan martabatnya sebagai hamba Allah SWT., yang merindukan untuk mengubah dirinya menjadi seorang pria Dia dapat dipercaya, menunjukkan dirinya sebagai orang yang dapat diandalkan, menunjukkan kesetiaan sebagaimana firman Allah SWT.

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

Artinya:

Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.²¹

²⁰ Habe Hazairin dan Ahiruddin, *Sistem Pendidikan Nasional*, Jurnal Ekonomi Keuangan dan Bisnis Sains, <http://lppmsaburai.blogspot.co.id> | vol 2: | issue 1 : | (Lampung : 2017), h. 56

²¹ Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 94

Karya itu alami dan merupakan salah satu identitas manusia, sehingga karya tersebut didasarkan pada prinsip keimanan, bukan hanya karakter seorang Muslim, tetapi pada saat yang sama meningkatkan produk. Harganya sebagai hamba Tuhan. Jika pekerjaan itu untuk laki-laki, jelas bahwa mereka yang menolak untuk bekerja, malas dan tidak mau menggunakan semua potensi mereka untuk mengekspresikan kepercayaan mereka pada amal kreatif, pada kenyataannya mereka menentang atribut mereka sendiri, dan mengurangi tingkat identitas mereka sebagai manusia. Kemuliaan seorang pria tergantung pada apa yang dia lakukan. Dengan itu, fakta atau pekerjaan yang akan mendekatkan diri kepada Tuhan sangat penting dan perlu perhatian. Mempraktikkan pekerjaan seperti itu atau menambah untuk menerima berkah dan kegembiraan di dunia, ada sesuatu yang lebih penting, yaitu di jalan atau tiket dalam menentukan tingkat kehidupan seseorang di Apakah pihak lain adalah anggota kelas surga.

Bekerja dalam Islam tidak hanya mengacu pada mencari mata pencaharian buat kehidupan sendiri bersama keluarga mereka dengan menghabiskan siang dan malam, dari pagi hingga malam, terus-menerus lelah tetapi pekerjaan itu mencakup semua gambar. berlatih atau bekerja dengan faktor-faktor baik dan memberkati keluarga dan komunitas di seluruh negeri.²² Dengan kata lain, orang adalah orang yang menyumbangkan jiwa dan energi mereka untuk kebaikan mereka, keluarga mereka, komunitas mereka dan bangsa. Mengingat begitu pentingnya etos kerja dalam kehidupan, maka islam memberikan perhatian khusus kepada umat manusia dalam bekerja. Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105 yang artinya.²³ :

²² Nurdin Karim, *Op Cit.*, h. 58

²³ Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 65

“Bekerjalah kamu, maka Allah SWT dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada Allah SWT..yang mengetahui akan yang ghaib dan nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Beberapa petunjuk Al-Quran agar dapat meningkatkan etos kerja antara lain;

- a. Mengatur waktu dengan sebaik-baiknya.
- b. Bekerja harus sesuai dengan bidangnya dan ini harus diberi catatan bahwa etos kerja yang tinggi tidak boleh menjadikan orang lupa kepada Allah SWT.

Dari sisi bahwa segolongan manusia memiliki kedudukan lebih dekat dengan Allah SWT, maka ia dengan ijin-Nya lebih dahulu mengerjakan kebaikan dari pada dua golongan yang lainnya karena memiliki *imāmah* (kepemimpinan).²⁴ Karena orang yang tidak terbuka akan cenderung menutup diri sehingga tidak bisa bekerja dengan orang lain. Apalagi jika tidak jujur, energi akan digunakan untuk menutupi ketidakjujuran. Karena itu, Alquran dan Hadits memberikan apresiasi tinggi kepada orang-orang yang terbuka dan jujur. Keterbukaan seseorang akan menciptakan sikap yang adil. Makna adil yang diperkenalkan Al-quran bukan hanya dalam aspek hukum melainkan dalam spektrum yang luas. Dari segi kepada siapa sikap adil itu harus ditunjukkan Al-Quran memberi petunjuk bahwa sikap adil di samping kepada Allah SWT dan orang lain atau sesama makhluk juga kepada diri sendiri.

e. Indikator Etos Kerja

Sebuah laporan penelitian mengungkapkan etos kerja dosen menggunakan

²⁴ Thabathabai, Sayid Muhammd Husain, *Al-Mizān fi Tafsir al-Qurān*, cet. 5, jil. 17 (Qum, Daftar Intisyarat Islami, 1417 H), h. 46

beberapa alat. Analisis berikut ternyata menyebutkan enam indikator, yaitu:²⁵

- 1) Didedikasikan
- 2) Bergabunglah
- 3) Kontrol material
- 4) Kemampuan mengajar
- 5) Kapasitas penelitian
- 6) Kegiatan layanan masyarakat

Prastowo menekankan hal ini dalam pernyataannya bahwa pendidikan tidak akan maju jika para pendidik mengalami kemiskinan untuk semangat mengembangkan diri.²⁶ Berkaitan dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Dengan kata lain bahwa semangat kerja adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik. Dapat juga dikatakan bahwa semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin dalam mencapai produktivitas yang maksimal.

Keberhasilan dosen sebagai tenaga edukatif dalam menjalankan fungsi dan perannya pada perguruan tinggi dipengaruhi banyak faktor, salah satunya adalah

²⁵ Barto dan Mudjiarto, *Etos kerja dosen dan kompetensi yang dimilikinya*. (Bandung ; Remaja Rosdakarya). 2007, h. 90

²⁶ Prastowo Andi, *Panduan Kreatif Membuat Bahan Ajar Inovatif*, (Yogyakarta: Diva Press). 2012, h. 13

faktor etos kerja. Tinggi rendahnya etos kerja, sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai oleh dosen yang dimanifestasikan dalam bentuk kreativitas dan inisiatif dalam bidang pendidikan, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat yang dikenal dengan Tridharma Perguruan Tinggi. Apabila terdapat semangat kerja pada diri dosen, dapat diharapkan tugas yang diberikan akan dilakukan lebih cepat dan baik. Menurut Menurut Alex S. Nitisemito,²⁷ semangat atau etos kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat, sehingga pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Perbedaan yang dipengaruhi oleh motivasi dapat menyebabkan perbedaan semangat kerja masing-masing dosen.

Kajian mengenai kompetensi Dosen terhadap perguruan tinggi telah mendapatkan perhatian, bahwa kompetensi dipengaruhi oleh kepuasan, serta image perguruan tinggi dan program studi. Kepuasan mahasiswa dalam proses belajar mengajar ditentukan oleh dosen sebagai pihak yang memiliki peran sentral dalam proses belajar mengajar. Peningkatan kepuasan mahasiswa dalam kegiatan belajar mengajar haruslah berfokus kepada bagaimana pengelolaan dosen di perguruan tinggi. Demikian pula staf akademik adalah pilar bagi universitas, sehingga dosen adalah pembangun bangsa, sosok berpendidikan yang bermartabat, yang diharapkan akan menjadi teladan kebajikan sosial seperti kejujuran, integritas, disiplin, pengabdian, martabat, dan berkomitmen.

²⁷ Nitisemito S Alex, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2012), h. 54

2. Kompetensi Dosen

a) Konsep Kompetensi

“Menjelaskan konsep kompetensi sebagai gabungan dari bakat (*attitude*) dan kemampuan (*ability*)”. Bakat menunjukkan kapabilitas untuk belajar sesuatu, sifatnya potensial, untuk kemampuan merujuk pada kapasitas individu, untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan kemampuan dibina oleh pengetahuan dan keterampilan. Dalam konteks ini, kompetensi atau modal manusia dipandang sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, keinovasian dan kemampuan (*ability*) individu anggota organisasi yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional.

Menurut Bergerhenegouwen²⁸ dan Marshall²⁹ kompetensi adalah hal yang paling sulit ditiru, karena karakteristiknya yang memang berbeda dan spesifik bagi masing-masing individu. Sejalan dengan pendapat tersebut, Munro dan Andrews³⁰ menegaskan, di era hiper kompetitif berbasis pengetahuan seperti yang terjadi sekarang ini, kompetensi merupakan asset utama sebagai sumber untuk membangun dan meraih keunggulan bersaing secara berkelanjutan.

²⁸ Bergerhenegouwen, *Core Competence of Organizational as Guidelines for The Development of Employees, Industrial and Commercial Training*, Competence Development a Challenge for Human Resources Professionals, Vol. 29, No. 2, 1999, (Jakarta : 1999), h. 55-62

²⁹ Marshall Patricia, *Mengapa Beberapa Orang Lebih Sukses Dari Yang Lainnya?. Manusia dan Kompetensi Panduan Praktis Untuk Keunggulan Bersaing*. Editor Boulter Murray Dalziel, dan Jackie Hill. Alih Bahasa. Bern. Hidayat, Penerbit PT Bhuana Ilmu Populer, (Jakarta Barat, 2003), h. 36-51.

³⁰ Munro Andrew & Brendan Andrews, *Executive Development*, Competences : Dialogue Without a Plot, Vol. 7, No. 6, 1994, (Jakarta : 1994), h. 12-15.

b) Bidang Mutu Pendidikan, menyebutkan bahwa:

“Kompetensi merupakan kapasitas untuk melakukan sesuatu, yang dihasilkan dari proses belajar. Selama proses belajar stimulus akan bergabung dengan isi memori dan menyebabkan terjadinya perubahan kapasitas untuk melakukan sesuatu. Apabila individu sukses mempelajari cara melakukan satu pekerjaan yang kompleks dari sebelumnya, maka pada diri individu tersebut pasti sudah terjadi perubahan kompetensi. Perubahan kompetensi tidak akan tampak apabila selanjutnya tidak ada kepentingan atau kesempatan untuk melakukannya. Dengan demikian bisa diartikan bahwa kompetensi adalah berlangsung lama yang menyebabkan individu mampu melakukan kinerja tertentu”.³¹

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.³² Dosen yang berkompeten adalah dosen yang mampu mengaplikasikan dan mengintegrasikan unsur kompetensi ke dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinya standar kualifikasi akademik dan standard kompetensi guru diharapkan dapat menunjang keberhasilannya didalam menjalankan tugas profesinya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dinilai, yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tertentu.

³¹ *Ibid*, h. 15

³² *Ibid*, h. 65

Kompetensi Dosen (*Teacher's competency*) merupakan kemampuan seorang guru/dosen untuk melakukan tugas dan kewajibannya dengan layak dan bertanggungjawab yang meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Seorang dosen adalah pendidik profesional tugas utamanya adalah mendidik, membimbing, mengajar, menilai, melatih, mengevaluasi peserta didik mulai dari pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan formal. Dosen sebagai *learning agent* (agen pembelajaran) yaitu dosen berperan sebagai fasilitator, pemacu, motivator, pemberi inspirasi, dan perekayasa pembelajaran bagi peserta didik.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 pasal 35 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa standar nasional pendidikan terdiri dari isi, standar proses, standar pengelolaan, standar penilaian pendidikan, dan standar pembiayaan harus ditingkatkan secara berkala dan berencana.³³

Selanjutnya dalam **Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen**, menyebutkan bahwa seorang guru/dosen adalah pendidik profesional yang tugas utamanya adalah mendidik, membimbing, mengajar, menilai, melatih, dan mengevaluasi peserta didik mulai dari pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan formal. Dosen sebagai *learning agent* (agen pembelajaran) yaitu dosen berperan sebagai fasilitator, pemacu, motivator, pemberi inspirasi, dan perekayasa pembelajaran bagi peserta didik.³⁴

³³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003, *Loc. Cit.*, h. 12

³⁴ Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005, *Op. Cit.*, h. 34

Maka manusia apabila menuntut ilmu dan sudah mempunyai ilmu, maka kemudian dituntut untuk mengamalkannya, sebagaimana dalam Al-Qur'an dijelaskan:

كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِنْكُمْ يَتْلُو عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ

وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ (البقرة : 151)

Artinya: “*Sebagaimana (Kami telah menyempurnakan nikmat Kami kepadamu) Kami telah mengutus kepadamu seorang Rasul diantara kamu yang membacakan ayat-ayat Kami kepada kamu dan mensucikan kamu dan mengajarkan kepadamu Al Kitab dan Al-Hikmah, serta mengajarkan kepada kamu apa yang belum kamu ketahui*”. (QS. Al-Baqarah/2: 151).³⁵

Dalam ayat tersebut nampak bahwa Rasul mempunyai tugas mensucikan manusia dan mengajarkan kepada manusia tersebut kitab dan hikmah. Perintah tersebut sebenarnya tidak hanya berhenti pada Rasul saja, akan tetapi merambah sampai pada pewaris Rasul yaitu pendidik. Al-Alusi memahami ayat di atas, bahwa kata *tazkiyah* didahulukan daripada *ta'lim* karena menurutnya sebelum memberikan pengajaran ilmu pengetahuan kepada anak didik, maka pendidik harus membersihkan hati peserta didik. Ilmu tanpa amal ibarat pohon tanpa buah, maka dari itu dalam pendidikan Islam seseorang yang mempunyai ilmu harus mampu mengamalkan ilmu tersebut.

Betapa mulianya seseorang yang mengajarkan ilmu dan mengamalkannya. Sehingga ada perkataan bahwa mencari ilmu dan mengajarkannya juga mengamalkannya sama dengan orang yang berangkat ke medan perang, sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah sebagai berikut ini:

³⁵ Shihab al-Din al-Alusi, *Ruh al-Ma'ani fi Tafsir Al-Qur'an al-Adzim*, juz 2, (Mauqu al-Tafasir: Dalam Software Maktabah Syamilah, 2005), h. 61.

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِنْهُمْ طَائِفَةٌ لِيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ

وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ (التوبة : 122)

Artinya: “Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya”. (QS. Al-Taubah/9: 122).³⁶

مَثَلُ الَّذِينَ حُمِّلُوا التَّوْرَةَ ثُمَّ لَمْ يَحْمِلُوهَا كَمَثَلِ الْحِمَارِ يَحْمِلُ أَسْفَارًا بِئْسَ مَثَلُ الْقَوْمِ الَّذِينَ

كَذَّبُوا بِآيَاتِ اللَّهِ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ (الجمعة : 5)

Artinya: “Perumpamaan orang-orang yang dipikulkan kepadanya Taurat, kemudian mereka tiada memikulnya adalah seperti keledai yang membawa kitab-kitab yang tebal. Amatlah buruknya perumpamaan kaum yang mendustakan ayat-ayat Allah itu. Dan Allah tiada memberi petunjuk kepada kaum yang zalim”. (QS. Al-Jumu‘ah/62: 5).³⁷

Sementara itu, ayat di atas menerangkan bahwa orang yang mempunyai ilmu tentang kitab tapi tidak mengamalkannya, maka ibarat keledai yang membawa kitab. Hal ini sama dengan pemahaman al-Samarqandi, bahwa lafadz *lam yah milūhā* ditafsiri dengan *lam ya ‘malu bimā umirū fīhā*. Maka setiap orang yang mempunyai ilmu pengetahuan hendaklah mengamalkan ilmunya tersebut. Tanpa pengamalan maka orang yang mempunyai ilmu tersebut akan disiksa ketika hari kiamat nanti.

³⁶ Departemen Agama RI, *Op Cit*, hal. 441

³⁷ Al-Samarqandi, *Bahrul Ulum*, juz 4, (Mauqi al Tafasir: Maktabah Syamilah, 2005), hal. 283.

Dalam **Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 pasal 8**, kompetensi guru/dosen meliputi **kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional**³⁸ yang akan didapatkan jika mengikuti pendidikan profesi.

1. Kompetensi Kepribadian³⁹

Kompetensi guru/dosen yang pertama adalah kompetensi kepribadian. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang dapat mencerminkan kepribadian seseorang yang dewasa, arif dan berwibawa, mantap, stabil, berakhlak mulia, serta dapat menjadi teladan yang baik bagi peserta didik.

Kompetensi kepribadian dibagi menjadi beberapa bagian, meliputi :

- a. Kepribadian yang stabil dan mantap. Seorang guru/dosen harus bertindak sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku di masyarakat, bangga menjadi seorang guru, serta konsisten dalam bertindak sesuai dengan norma yang berlaku.
- b. Kepribadian yang dewasa. Seorang guru/dosen harus menampilkan sifat mandiri dalam melakukan tindakan sebagai seorang pendidik dan memiliki etos kerja yang tinggi sebagai guru/dosen.
- c. Kepribadian yang arif. Seorang pendidik harus menampilkan tindakan berdasarkan manfaat bagi peserta didik, sekolah dan juga masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan melakukan tindakan.

³⁸ Undang-undang No.14 Tahun 2005, Pasal 8. *Op. Cit.*, h. 45

³⁹ *Ibid.*, h. 76

- d. Kepribadian yang berwibawa. Seorang guru/dosen harus mempunyai perilaku yang dapat memberikan pengaruh positif dan disegani oleh peserta didik.
- e. Memiliki akhlak mulia dan menjadi teladan. Seorang guru/dosen harus bertindak sesuai dengan norma yang berlaku (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong) dan dapat diteladani oleh peserta didik.

2. Kompetensi Pedagogik⁴⁰

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan seorang guru/dosen dalam memahami peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, pengembangan peserta didik, dan evaluasi hasil belajar peserta didik untuk mengaktualisasi potensi yang mereka miliki. Kompetensi pedagogik dibagi menjadi beberapa bagian, diantaranya sebagai berikut :

- a. Dapat memahami peserta didik dengan lebih mendalam. Dalam hal ini, seorang guru/dosen harus memahami peserta didik dengan cara memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian, perkembangan kognitif, dan mengidentifikasi bekal untuk mengajar peserta didik.
- b. Melakukan rancangan pembelajaran. Guru/dosen harus memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, seperti menerapkan teori belajar dan pembelajaran, memahami landasan pendidikan, menentukan strategi pembelajaran didasarkan dari materi ajar, kompetensi yang ingin dicapai, serta menyusun rancangan pembelajaran.

⁴⁰ *Ibid*, h. 76

- c. Melaksanakan pembelajaran. Seorang guru/dosen harus dapat menata latar pembelajaran serta melaksanakan pembelajaran secara kondusif.
- d. Merancang dan mengevaluasi pembelajaran. Guru/dosen harus mampu merancang dan mengevaluasi proses dan hasil belajar peserta didik secara berkesinambungan dengan menggunakan metode melakukan analisis evaluasi proses dan hasil belajar agar dapat menentukan tingkat ketuntasan belajar peserta didik, serta memanfaatkan hasil penilaian untuk memperbaiki program pembelajaran.
- e. Mengembangkan peserta didik sebagai aktualisasi berbagai potensi peserta didik. Seorang guru/dosen mampu memberikan fasilitas untuk peserta didik agar dapat mengembangkan potensi akademik dan nonakademik yang mereka miliki.

3. *Kompetensi Sosial*⁴¹

Kompetensi guru selanjutnya adalah kompetensi sosial. Kompetensi sosial yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru/dosen untuk berkomunikasi dan bergaul dengan tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua peserta didik, dan masyarakat di sekitar sekolah. Kompetensi sosial meliputi :

- a. Memiliki sikap inklusif, bertindak obyektif, dan tidak melakukan diskriminasi terhadap agama, jenis kelamin, kondisi fisik, ras, latar belakang keluarga, dan status sosial

⁴¹ *Ibid*, h. 77

- b. Guru/dosen harus dapat berkomunikasi secara santun, empatik, dan efektif terhadap sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
- c. Guru/dosen dapat melakukan adaptasi di tempat bertugas di berbagai wilayah Indonesia yang beragam kebudayaannya
- d. Guru/dosen mampu melakukan komunikasi secara lisan dan tulisan.

4. *Kompetensi Profesional*⁴²

Kompetensi guru/dosen yang terakhir adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yaitu penguasaan terhadap materi pembelajaran dengan lebih luas dan mendalam. Mencakup penguasaan terhadap materi kurikulum mata pelajaran dan substansi ilmu yang menaungi materi pembelajaran dan menguasai struktur serta metodologi keilmuannya. Kompetensi profesional meliputi :

- a. Penguasaan terhadap materi, konsep, struktur dan pola pikir keilmuan yang dapat mendukung pembelajaran yang dikuasai
- b. Penguasaan terhadap standar kompetensi dan kompetensi dasar setiap mata pelajaran atau bidang yang dikuasai
- c. Melakukan pengembangan materi pembelajaran yang dikuasai dengan kreatif
- d. Melakukan pengembangan profesionalitas secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan yang reflektif
- e. Menggunakan teknologi dalam berkomunikasi dan melakukan pengembangan diri.

⁴² *Ibid*, h. 77

Penilaian kinerja terhadap dosen sangat perlu untuk dilakukan. Mulai tahun 2008, ada program penilaian kinerja dosen yang dinamakan Sertifikasi Dosen.⁴³ Sertifikasi Dosen adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada dosen yang bertujuan untuk menilai profesionalisme dosen guna menentukan kelayakan dosen dalam melaksanakan tugas, melindungi profesi dosen sebagai agen pembelajaran di perguruan tinggi, meningkatkan proses dan hasil pendidikan, dan mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional.

Sama halnya dengan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, didalam **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 47 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Pendidik untuk Dosen**, dosen tersertifikasi juga memuat empat (4) kompetensi yang wajib dinilai dari seorang dosen mengacu pada Buku Pedoman Sertifikasi Dosen yang meliputi⁴⁴ :

1. kompetensi pedagogik, 2. kompetensi profesional, 3. kompetensi kepribadian, 4. kompetensi sosial. Untuk kompetensi pedagogik senada dengan kluster pertama, kompetensi profesional dengan kluster kelima, kompetensi kepribadian dengan cluster ketiga dan keenam, kompetensi sosial dengan cluster kedua keempat.

Sertifikasi dosen⁴⁵ adalah program nasional yang bertujuan untuk meningkatkan kreatifitas dan kualitas kinerja dosen agar mereka mampu mengaktualisasikan potensi diri secara lebih optimal sebagaimana tercermin -

⁴³ Undang-undang No. 20 Tahun 2003, *Op. Cit.*, h. 47

⁴⁴ Undang-undang No.14 Tahun 2005, *Op. Cit.*, , h. 20

⁴⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 47 Tahun 2009 *tentang Sertifikasi Pendidik untuk Dosen*, h. 40

dalam misi tridharma perguruan tinggi (pembelajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat) dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan tinggi di Indonesia, khususnya di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI).

Seiring dengan perkembangannya, dalam Buku I Pedoman Sertifikasi Dosen Kementerian Agama Republik Indonesia Tahun 2021⁴⁶, menerangkan lebih lengkap lagi tentang sertifikasi pendidik untuk dosen⁴⁷ (Serdos) yang merupakan program dijalankan berdasarkan (1) Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (2) Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (3) Undang-Undang RI No. 12 Tahun 2012, (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor, (5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan, (6) Peraturan Pemerintah R.I Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, (7) Peraturan Mendiknas RI Nomor 47 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Pendidik untuk Dosen, (8) Keputusan Mendiknas RI Nomor 48 Tahun 2009 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar bagi PNS di lingkungan Depdiknas, (9) Peraturan Mendiknas Nomor 17 tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi, dan (10) Permenristekdikti Nomor 20 Tahun 2017 tentang Pemberian Tunjangan Profesi Dosen & Tunjangan Kehormatan Profesor.

⁴⁶Undang-undang No. 14 Tahun 2005, *Op. Cit.*, h. 23

⁴⁷Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 47 Tahun 2009 *tentang Sertifikasi Pendidik untuk Dosen*. dan *Buku I Pedoman Sertifikasi Dosen Kementerian Agama Republik Indonesia Tahun 2021*, h. 54

⁴⁷ *Ibid*, h. 58

Sertifikasi dosen sesungguhnya merupakan program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas, kreativitas dan integritas dosen sehingga mampu melakukan aktualisasi potensi diri dan tugasnya secara lebih optimal dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran dan kualitas pendidikan secara umum melalui pengembangan tridharma perguruan tinggi (pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat). Tujuan sertifikasi dosen ini terkait dengan upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia melalui jalur pendidikan tinggi.

Tingkat penguasaan kompetensi dosen menentukan kualitas pelaksanaan Tridharma sebagaimana yang ditunjukkan dalam kegiatan profesional dosen. Dosen yang kompeten untuk melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam praktek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Mahasiswa, teman sejawat dan atasan dapat menilai secara persepsional terhadap tingkat penguasaan kompetensi dosen.

Profesionalisme menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Dikti pada sertifikasi dosen⁴⁸ dengan indikator yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Dukungan organisasi indikator yang digunakan untuk merefleksikan variabel persepsi, dukungan adalah *fairness*, *supervisor support*, serta *organizational Reward* dan *job conditions*.⁴⁹ Kinerja dosen diukur dengan indikator dari pelaksana-

⁴⁸ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Buku I Pedoman Sertifikasi Dosen Tahun 2021*, h. 54

⁴⁹ *Ibid*, h. 43

pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi (PT) yang dilaksanakan baik pada bidang yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan karya ilmiah, pengabdian kepada masyarakat dan penunjang.

Selanjutnya, kata profesionalisme dalam Al-Qur'an memiliki arti posisi, kedudukan, keadaan seseorang, atau puncak kemampuan yang dimiliki seseorang, keadaan yang ada padamu,⁵⁰ dan kekuatan dan kemampuan dalam mengurus urusanmu agar berbuat terbaik semaksimal mungkin,⁵¹ dan kekuatan penuh untuk melaksanakan sesuatu dalam arti kondisi seseorang mampu melaksanakan pekerjaan yang dikehendakinya semaksimal mungkin.⁵² Rangkaian makna tersebut terkandung dalam surat Al-An'am ayat 135 berikut :

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ
مَنْ تَكُوْنُ لَهٗ عَاقِبَةُ الدَّارِ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُوْنَ

(QS. Al-An'am : 135).⁵³

Artinya :

“Katakanlah : Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan”.

⁵⁰ Al-Maraghi, Ahmad Musthafa, *Tafsir Al-Maraghi*, ed. (ter) Bahrn Abu Bakar dkk (Mesir: Al-Babi Al-Halabi, 1994), h. 64

⁵¹ Al-Buruswi Ismail Haqqi, *Tafsir Ruhul Bayan*, ed.(terj) Syihabuddin, Juz 8 (Bandung: Diponegoro, 1997), h. 90

⁵² Muhammad Quraish Shihab, *Tafsir Al Misbah: Pesan, Kesan Dan Keserasian AlQur'an*, 15th ed. (Jakarta: Lentera Hati, 2012), h. 369

⁵³ Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 69

c. Jenis-Jenis Kompetensi⁵⁴

Menurut Pedoman Sertifikasi Dosen dalam Kementerian Agama Republik Indonesia, ada 4 jenis-jenis kompetensi yang perlu dimiliki oleh dosen untuk mendapatkan sertifikat pendidik sekurang-kurangnya adalah sebagai berikut :

1) Kompetensi Pedagogik

a) Kemampuan Merancang Pembelajaran

(1) Batasan

Kemampuan tentang proses pengembangan mata kuliah dalam kurikulum, pengembangan bahan ajar, serta perancangan strategi pembelajaran

(2) Sub Kompetensi

(a) Menguasai berbagai perkembangan dan isu dalam system pendidikan.

(b) Menguasai strategi pengembangan kreatifitas

(c) Menguasai prinsip-prinsip dasar belajar dan pembelajaran.

(d) Mengenal mahasiswa secara mendalam.

(e) Menguasai beragam pendekatan belajar sesuai dengan karakteristik mahasiswa.

(f) Menguasai prinsip - prinsip pengembangan kurikulum berbasis kompetensi.

(g) Mengembangkan mata kuliah dalam kurikulum program studi.

⁵⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Buku I Pedoman Sertifikasi Dosen, Tahun 2021*, (Jakarta : 2021), h. 58

- (h) Mengembangkan bahan ajar dalam berbagai media dan format untuk mata kuliah tertentu.
- (i) Merancang strategi pemanfaatan beragam bahan ajar dalam pembelajaran.
- (j) Merancang strategi pembelajaran mata kuliah.
- (k) Merancang strategi pembelajaran mata kuliah berbasis ICT.

b) Kemampuan Melaksanakan Proses Pembelajaran⁵⁵

(1) Batasan

Kemampuan mengenal mahasiswa (karakteristik awal dan latar belakang mahasiswa), ragam teknik dan metode pembelajaran, ragam media dan sumber belajar, serta pengelolaan proses pembelajaran.

(2) Sub Kompetensi

- (a) Menguasai keterampilan dasar mengajar.
- (b) Melakukan identifikasi karakteristik awal dan latar belakang mahasiswa
- (c) Menerapkan beragam teknik dan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mahasiswa dan tujuan pembelajaran.
- (d) Memanfaatkan beragam media dan sumber belajar dalam pembelajaran.
- (e) Melaksanakan proses pembelajaran yang produktif, kreatif, aktif, efektif, dan menyenangkan.

⁵⁵ *Ibid*, h. 58

- (f) Mengelola proses pembelajaran.
- (g) Melakukan interaksi yang bermakna dengan mahasiswa.
- (h) Memberi bantuan belajar individual sesuai dengan kebutuhan mahasiswa.

c) Kemampuan Menilai Proses dan Hasil Pembelajaran ⁵⁶

(1) Batasan

Kemampuan melakukan evaluasi dan refleksi terhadap proses dan hasil belajar dengan menggunakan alat dan proses penilaian yang sah dan terpercaya, didasarkan pada prinsip, strategi, dan prosedur penilaian yang benar, serta mengacu pada tujuan pembelajaran.

(2) Sub Kompetensi

- (a) Menguasai standar dan indikator hasil pembelajaran mata kuliah sesuai dengan tujuan pembelajaran.
- (b) Menguasai prinsip, strategi, dan prosedur penilaian pembelajaran.
- (c) Mengembangkan beragam instrument penilaian proses dan hasil pembelajaran.
- (d) Melakukan penilaian proses dan hasil pembelajaran secara berkelanjutan.
- (e) Melakukan refleksi terhadap proses pembelajaran secara berkelanjutan.
- (f) Memberikan umpan balik terhadap hasil belajar mahasiswa.

⁵⁶ *Ibid*, h. 19

- (g) Menganalisis hasil penilaian hasil pembelajaran dan refleksi proses pembelajaran.
- (h) Menindaklanjuti hasil penilaian untuk memperbaiki kualitas pembelajaran.

d) Kemampuan Memanfaatkan Hasil Penelitian untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran⁵⁷

(1) Batasan

Kemampuan melakukan penelitian pembelajaran serta penelitian bidang ilmu, mengintegrasikan temuan hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran dari sisi pengelolaan pembelajaran maupun pembelajaran bidang ilmu.

(2) Sub Kompetensi

- (a) Menguasai prinsip, strategi, dan prosedur penelitian pembelajaran (*instructional research*) dalam berbagai aspek pembelajaran.
- (b) Melakukan penelitian pembelajaran berdasarkan permasalahan pembelajaran yang otentik.
- (c) Menganalisis hasil penelitian pembelajaran.
- (d) Menindaklanjuti hasil penelitian pembelajaran untuk memperbaiki kualitas pembelajaran.

⁵⁷ *Ibid*, h. 20

2) Kompetensi Profesional⁵⁸

a) Batasan

Profesionalisme merupakan sikap yang lahir dari keyakinan terhadap pekerjaan yang dipegang sebagai sesuatu yang bernilai tinggi sehingga dicintai secara sadar, dan hal itu nampak dari upaya yang terus-menerus dan berkelanjutan dalam melakukan perbaikan yang tiada hentinya. Jadi kompetensi profesional adalah suatu kemampuan yang tumbuh secara terpadu dari pengetahuan yang dimiliki tentang bidang ilmu tertentu, keterampilan menerapkan pengetahuan yang dikuasai maupun sikap positif yang alamiah untuk memajukan, memperbaiki dan mengembangkannya secara berkelanjutan, dan disertai tekad kuat untuk mewujudkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Pendidik profesional berupaya untuk mewujudkan sikap (*aptitude*) dan perilaku (*behavior*) ke arah menghasilkan peserta didik yang mempunyai hasrat, tekad dan kemampuan memajukan profesi yang berdasarkan ilmu dan teknologi. Dengan sikap dan perilaku, dosen melakukan perbaikan yang berkelanjutan, meningkatkan efisiensi secara kreatif melalui upaya peningkatan produktivitas dan optimalisasi pendayagunaan sumber-sumber yang ada di sekitarnya.

Penelitian dan pengembangan merupakan salah satu bentuk proses kreatif dosen dalam memajukan horison ilmu pengetahuan dan teknologi seyogyanya membawa pengaruh kepada kebudayaan dan peradaban. Hasil dari penelitian, eksperimen dan pengembangan itu diperkenalkan oleh dosen kepada masyarakat

⁵⁸ *Ibid*, h. 21

sebagai bentuk pelayanan pemecahan masalah masyarakat umum, peningkatan efisiensi dunia usaha dan industri, serta perbaikan mental masyarakat yang menunjang pembangunan watak dan kesejahteraan bangsa.

Pengabdian kepada masyarakat merupakan suatu upaya penyebarluasan dan penerapan hasil penelitian dosen sebagai kegiatan pengembangan untuk memajukan kebudayaan dan peradaban masyarakat melalui kemajuan teknologi, kiat, ataupun kebijakan yang berdasarkan penelitian ilmiah yang dilakukan oleh dosen. Melalui kompetensi profesional, dosen secara dinamis mengembangkan wawasan keilmuan, menghasilkan ilmu, seni, dan teknologi berdasarkan penelitian, dan menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat dari hasil penelitian, dan pada akhirnya mengembangkan kebudayaan dan peradaban masyarakatnya sebagai pemangku kepentingan.

b) Sub Kompetensi⁵⁹

(1) Penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam

Penguasaan dosen terhadap materi pelajaran dalam bidang ilmu tertentu secara luas diartikan sebagai kemampuan dosen untuk memahami tentang asal usul, perkembangan, hakikat dan tujuan dari ilmu tersebut. Sementara itu, penguasaan yang mendalam berarti kemampuan dosen untuk memahami cara dan menemukan ilmu, teknologi dan atau seni, khususnya tentang bidang ilmu yang diampunya. Selanjutnya, dosen juga mempunyai kemampuan memahami nilai, makna dan kegunaan ilmu terutama dalam kaitan

⁵⁹ *Ibid*, h. 22

dengan pemanfaatannya dalam kehidupan manusia, sehingga mempunyai dampak kepada kebudayaan dan peradaban. Bersamaan dengan itu keterbatasan serta batasan materi pelajaran, dalam kaitannya dengan etika ilmu, tradisi dan budaya akademis merupakan yang perlu dikuasai dosen sebagai landasan moral untuk menghindari kerancuan dan kemudaratan (*hazard*) yang mungkin ditimbulkan. Dengan demikian, penguasaan materi yang luas dan mendalam dalam suatu bidang ilmu tertentu sangat erat berkaitan dengan filosofi bidang ilmu yang ditekuni.

Dalam hal ini, diharapkan dosen akan menyadari:⁶⁰

- (a) Pentingnya memiliki pengetahuan yang sangat mendalam tentang bidang ilmunya, dan terus menerus terpacu untuk mencari lebih banyak pengetahuan yang berkenaan dengan bidang ilmunya.
- (b) Pentingnya bergabung dan mengukur diri di dalam kelompok atau asosiasi profesi, berpartisipasi aktif di dalamnya, sebagai wahana untuk mengembangkan diri secara profesional.
- (c) Pentingnya kemampuan menempatkan diri sebagai seseorang yang bertanggungjawab terhadap perkembangan bidang ilmu dan seninya, dan siap mengambil langkah inisiasi untuk pengembangan maupun pemecahan masalah.

⁶⁰ *Ibid*, h. 23

(2) Kemampuan merancang, melaksanakan, dan menyusun laporan penelitian.

Kemampuan ini berkaitan dengan pemahaman dan keterampilan dosen tentang metodologi ilmiah, rancangan penelitian dan atau percobaan, serta kemampuan mengorganisasikan dan menyelenggarakan penelitian bidang ilmu mulai dari perumusan masalah, penyusunan hipotesis, perancangan data dan alat yang akan digunakan, serta metode analisis yang mendasarinya. Selanjutnya dosen mampu menerapkan rancangan, metode dan analisis tersebut dalam melaksanakan penelitian, sehingga tujuan penelitian dapat dicapai. Akhirnya semua itu dapat dituliskan dalam suatu laporan yang sistemik, bahkan dapat dikembangkan sebagai bahan utama dalam menyusun karya ilmiah untuk pertemuan ilmiah dan atau jurnal ilmiah.

(3) Kemampuan mengembangkan dan menyebarluaskan inovasi⁶¹

Dosen mampu mengembangkan hasil penelitian ke dalam bentuk yang dapat diterapkan untuk kepentingan tertentu, misalnya berupa teknik, kiat, dan kebijakan. Seorang dosen seyogyanya mempunyai motivasi untuk menyebarluaskan temuan dan hasil penelitiannya itu. Oleh karena itu kemampuan dalam bidang ilmu, teknologi dan/atau seni yang berdasarkan penelitian seseorang dapat diukur dari kegiatan keserjanaan dan menunjukkan kemampuan yang berkesinambungan dengan ketertarikan yang nyata terhadap kegiatan akademis dan intelektual. Hal itu nampak dari berbagai karyanya, antara

⁶¹ *Ibid*, h. 24

lain, berupa penulis bersama (*co-authorship*), serta memberi sumbangan yang bermakna dalam hal-hal; kajian dan laporan yang bersifat kepedidikan, makalah kajian telaah atau tinjauan (*review*), menulis buku ajar atau sebagian bab dalam suatu buku ajar, melayani kegiatan penyuntingan (*editorial*), pendayagunaan media elektronik dalam penyebaran hasil penelitian, surat kepada penyunting majalah ilmiah (*journal*), menyusun bahan sillabus berdasarkan hasil penelitiannya, serta mengelola pertemuan ilmiah khusus dan laboratorium.

(4) Kemampuan merancang, melaksanakan dan menilai pengabdian kepada masyarakat.⁶²

Hasil penelitian yang diperoleh lazimnya tak dapat langsung diterapkan, melainkan perlu dikembangkan lagi agar dapat diterapkan di kalangan masyarakat. Untuk itu seorang dosen yang profesional perlu mempunyai kemampuan untuk melakukan pengembangan sebagai bagian kelanjutan dari penelitian. Dalam hal ini, dosen diharapkan memiliki kemampuan melaksanakan rancangan penerapan tersebut baik dalam tingkat percobaan maupun dalam tingkat penyebaran secara masif.

Hasil penerapan selanjutnya harus dapat dinilai oleh dosen untuk perbaikan lanjutan maupun sebagai bahan penelitian selanjutnya. Evaluasi dua arah tersebut memainkan peranan penting bagi pengembangan wawasan dan kompetensi dosen yang bersangkutan, serta mendorong terjadinya perbaikan ke

⁶² *Ibid*, h. 25

arah optimalisasi dan efisiensi yang memajukan teknologi masyarakat dan berdampak terhadap perkembangan kebudayaan dan peradaban.

3) **Kompetensi Sosial**⁶³

a) **Batasan**

Kemampuan melakukan hubungan sosial dengan mahasiswa, teman sejawat, karyawan dan masyarakat untuk menunjang pendidikan.

b) **Sub Kompetensi**

- (1) Kemampuan menghargai keragaman sosial dan konservasi lingkungan
- (2) Menyampaikan pendapat dengan runtut, efisien dan jelas
- (3) Kemampuan menghargai pendapat orang lain
- (4) Kemampuan membina suasana kelas.
- (5) Kemampuan membina suasana kerja
- (6) Kemampuan mendorong peran serta masyarakat

4) **Kompetensi Kepribadian**⁶⁴

a) **Batasan**

Sejumlah nilai, komitmen, dan etika professional yang mempengaruhi semua bentuk perilaku dosen terhadap mahasiswa, teman sekerja, keluarga dan masyarakat, serta mempengaruhi motivasi belajar mahasiswa, termasuk pengembangan diri secara professional.

⁶³ *Ibid*, h. 21

⁶⁴ *Ibid*, h. 22

b) Sub Kompetensi⁶⁵

- (1) **Empati (*empathy*)**: Meletakkan sensitifitas dan pemahaman terhadap bagaimana mahasiswa melihat dunianya sebagai hal yang utama dan penting dalam membantu terjadinya proses belajar.
- (2) **Berpandangan positif terhadap orang lain**, termasuk nilai dan potensi yang dimiliki. Menghormati harga diri dan integritas mahasiswa, disertai dengan adanya harapan yang realistis (positif) terhadap perkembangan dan prestasi mereka.
- (3) **Berpandangan positif terhadap diri sendiri**, termasuk nilai dan potensi yang dimiliki. Mempunyai harga diri dan integritas diri yang baik, disertai dengan tuntutan dan harapan yang realitis (positif) terhadap diri.
- (4) **“Genuine” (*authenticity*)**: Bersikap tidak dibuat-buat, jujur dan ‘terbuka’ mudah ‘dilihat’ orang lain.
- (5) **Berorientasi kepada tujuan**: Senantiasa komit pada tujuan, sikap, dan nilai yang luas, dalam, serta berpusat pada kemanusiaan. Semua perilaku yang tampil berorientasi pada tujuan.

Kompetensi-kompetensi tersebut merupakan kompetensi minimal, dan harus dikembangkan oleh dosen secara berkelanjutan.

Sebuah karir bagi seseorang yang ingin menjadi bagian dari masyarakat, menjadi kompeten dibidangnya melalui pelatihan, mempertahankan profesi

⁶⁵ *Ibid*, h. 25

tersebut melalui pengembangan profesional dan berkomitmen untuk berperilaku sesuai kode etik untuk kepentingan publik.⁶⁶

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005⁶⁷ tentang Guru dan Dosen, memuat tentang profesi guru ataupun dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Dalam Undang-Undang tersebut, dikemukakan bahwa: profesi guru ataupun dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Perguruan Tinggi juga diharapkan mampu menghasilkan dosen yang berkualitas, baik dari segi sikap maupun dalam bidang akademik sesuai dengan bidang keahliannya.

Untuk mengimplementasikan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen,⁶⁸ pembinaan tenaga pendidik diarahkan pada peningkatan kualitas kemampuan melalui kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional yang merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan penyelenggaraan pendidikan, oleh karenanya tenaga pendidik diwajibkan memiliki kualifikasi akademis kompetensi, sertifikasi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional sebagai tenaga pendidik yang profesional, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

⁶⁶ Luky Ariwijayanti, *Pengaruh Implementasi Strategi Pengembangan Dosen dan Dukungan Organisasi Terhadap Profesionalisme Dosen*. Jurnal Warta Ekonomi, vol: |17. (Jakarta : Februari 2017), h. 53

⁶⁷ Undang-undang No.14 Tahun 2005, Pasal 8, *Op. Cit.*, , h. 67

⁶⁸ *Ibid.*, h. 80

Sedangkan kualifikasi akademik itu sendiri adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik (dosen) yang dibuktikan dengan ijazah strata dua (S2) dan atau sertifikasi keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku sekaligus memiliki sertifikasi dosen.

c) Kelompok Kompetensi

Jika kompetensi Dosen⁶⁹ dihubungkan dengan upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi, kompetensi dosen mempunyai peran yang strategis. *Spencer & Spencer* sebagaimana mengelompokkan kompetensi dalam enam kelompok, dan masing-masing kelompok tersebut memuat sejumlah kompetensi sebagai berikut :

- (1) Semangat untuk berprestasi dan bertindak (*achievement and action*)⁷⁰ yang meliputi kompetensi : a) Orientasi untuk berprestasi, merupakan derajat kepedulian atau upaya seseorang untuk berprestasi dalam pekerjaannya sehingga ia berusaha bekerja dengan baik atau di atas standard ; b) Perhatian terhadap kerapian; mutu; dan ketelitian, merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan kerjanya khususnya berkenaan dengan ketersediaan dan akurasi data serta informasi ; c) Inisiatif, yaitu keinginan atau derajat usaha untuk bertindak melebihi yang diharapkan oleh pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dulu ; d) Pencarian dan pengumpulan informasi.

⁶⁹ Mayo, Fitzewz & Davison, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia. 2002), h. 43

⁷⁰ *Ibid*, h. 73

- (2) Kemampuan pelayanan yang meliputi kompetensi-kompetensi empati dan orientasi pada kepuasan pelanggan : ⁷¹ Empati bermakna kemauan untuk :
- a) mendengarkan; b) memahami; dan c) mendengarkan hal-hal yang tidak terkatakan, atau pemahaman atas pemikiran dan perasaan orang lain.
- (3) Kemampuan mempengaruhi orang lain meliputi kompetensi-kompetensi:⁷²
- a) Mendukung dan mempengaruhi merupakan kemampuan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau menimbulkan kesan baik pada orang lain sehingga orang lain mau mendukung gagasannya ;
 - b) Kesadaran berorganisasi yaitu kemampuan untuk memahami hubungan kekuasaan atau posisi dalam organisasi, mengidentifikasi orang-orang yang berpera atau berpengaruh dalam pengambilan keputusan, dan kemampuan memprediksi pengaruh suatu situasi-kondisi terhadap nasib individu atau kelompok dalam organisasi ; c) membangun hubungan kerja.
- (4) Kemampuan manajerial dengan cakupan kompetensi sebagai berikut:⁷³
- a) Kemampuan memberi dukungan merupakan kemampuan mendorong pengembangan atau proses belajar orang lain ; b) Keberanian memberi perintah dan memanfaatkan kekuasaan jabatan yaitu kemampuan memerintah dan mengarahkan orang lain baik karena kemampuan diri maupun karena kekuasaan jabatannya untuk melakukan sesuatu sesuai

⁷¹ *Ibid*, h. 74

⁷² *Ibid*, h. 76

⁷³ *Ibid*, h. 76

dengan sasaran organisasi ; c) Kerja kelompok dan kerjasama adalah kemampuan dan kemauan bekerja sama dengan orang lain dalam suatu kelompok kerja atau menjadi bagian suatu kelompok kerja ; dan d) Kepemimpinan kelompok merupakan kemampuan dan kemauan untuk berperan sebagaipemimpin kelompok, biasanya ditunjukkan dalam posisi otoritas formal.

- (5) Memiliki kemampuan/daya pikir yang mencakup kompetensi-kompetensi,⁷⁴
- a) Berpikir analitik, yaitu kemampuan untuk memahami situasi atau permasalahan dengan cara menguraikan menjadi bagian-bagian yang lebih rinci, atau kemampuan untuk mengamati implikasi suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pemahaman dan pengetahuan masa lalu ;
 - b) Bersikap konseptual : ialah kemampuan memahami situasi atau permasalahan dengan cara memandangnya sebagai satu kesatuan mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi pola keterkaitan antara masalah yang bersifat tidak tampak, atau kemampuan mengidentifikasi masalah mendasar dalam situasi kompleks ; c) Keahlian teknis yaitu penguasaan pengetahuan eksplisit berupa keahlian atau keterampilan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan serta motivasi untuk mengembangkan, menggunakan mendistribusikan pengetahuan dan keterampilan pada orang lain.

⁷⁴ *Ibid.*, h. 77

- (6) Efektivitas individu yang mencakup kompetensi - kompetensi : ⁷⁵
- a) Pengendalian diri merupakan kemampuan mengendalikan emosi diri sehingga mampu mencegah perilaku negatif, khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan dari orang lain atau pada saat bekerja di bawah tekanan ;
 - b) Kepercayaan diri keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan ;
 - c) Fleksibilitas merupakan kemampuan menyesuaikan diri secara efektif pada berbagai situasi, kemampuan untuk mema-hami dan menghargai perbedaan perspektif dengan sesuatu hal; kemampuan untuk berubah atau kemudahan untuk menerima suatu perubahan dalam organisasi maupun pekerjaan ; dan
 - d) Komitmen pada organisasi berupa kemauan seseorang untuk menyesuaikan sikap atau perilakunya, atau melakukan tindakan yang menunjang kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi.

Selanjutnya, dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Pasal 8 tentang Guru dan Dosen,⁷⁶ menuntut reformasi guru untuk memiliki kompetensi, yaitu pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif perilaku seseorang. Kompetensi merupakan kapasitas untuk melakukan sesuatu yang dihasilkan dari proses belajar. Selama proses belajar seorang guru semestinya menunjukkan kemampuannya menjadi seorang pendidik dan bersendikan prinsip keguruan.

⁷⁵ *Ibid*, h. 77

⁷⁶ Undang-Undang RI Nomor 14 Pasal 8, *Op. Cit.*, h. 45

Prinsip guru/dosen itu dapat berupa :⁷⁷ (1) kegairahan dan kesediaan untuk mengajar seperti memerhatikan: kesedian, kemampuan, pertumbuhan, dan perbedaan peserta didik ; (2) membangkitkan gairah peserta didik; (3) menumbuhkan bakat dan sikap peserta didik yang baik; (4) mengatur proses belajar mengajar yang baik; (5) memerhatikan perubahan-perubahan kecenderungan yang memengaruhi proses mengajar; dan (6) adanya hubungan manusiawi dalam proses belajar mengajar.

3. Pengembangan diri dosen

Pendidikan merupakan usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang dilakukan melalui guru dan dosen. Menurut UU RI No. 14 tahun 2005⁷⁸ disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmunan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu dan teknologi dan seni pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat wajib dilakukan dan diamalkan oleh setiap dosen selama masa jabatan profesinya guna meningkatkan mutu pendidikan nasional. Sebagai tenaga yang professional, maka dosen memiliki kesempatan mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hidup.

Menurut peraturan pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang pendidikan tinggi, bahwa tujuan dari pendidikan tinggi adalah untuk menyiapkan persiapan

⁷⁷ *Ibid*, h. 56

⁷⁸ Undang-Undang RI, *Log Cit.*, h. 47

peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan professional yang dapat menerapkan dan mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan dan teknologi, serta menyebarkan ilmu pengetahuan dan mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat. Berkaitan dengan mutu pendidikan di perguruan tinggi, dosen adalah faktor penting dalam mencetak generasi yang handal baik ditinjau dari segi penataan di bidang moral, bidang ideologi dan bidang intelektual serta IPTEK.⁷⁹

Pengembangan diri⁸⁰ menurut Depdikbud adalah ekspresi kesadaran diri, proses mewujudkan yang terbaik sesuai dengan potensi dan kemampuannya. Setiap individu memiliki kekuatan untuk memancarkannya, tetapi banyak orang merasa bahwa mereka tidak mampu, merasa tidak berguna dan tidak bisa mendapatkan kesadaran diri. Pengembangan profesi dapat diartikan sebagai upaya memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan mengajar, dan menumbuhkan sikap profesional sehingga para dosen menjadi lebih ahli dalam mengelola pembelajaran.

Guru atau Dosen mempunyai tanggung jawab moral dan filosofis, bukan semata-mata tanggung jawab akademik. Sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk teknologi pembelajaran, dan peningkatan tuntutan masyarakat, maka pendidik senantiasa wajib meningkatkan profesionalismenya.⁸¹ Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh penulis

⁷⁹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 tahun 1999, *tentang pendidikan tinggi*. (Jakarta : Kementerian Pendidikan Nasional, 1999), h. 26

⁸⁰ Luky Ariwijayanti, *Op.Cit.*, h. 45

⁸¹ K. Rindjin, *Peningkatan Profesionalisme Guru*, (Undiksha, 2007), h. 13

L. Darling-Hammond, Maria E. Hyler, & Madelyn Gardner⁸² serta apa yang diseminarkan oleh Nur Kholis dengan tema Profesionalisme Guru di Era Revolusi Industry 4.0 yang mengemukakan bahwa *As teachers who live or are in the current global era, we are required to be creative and master technology so that it is not left behind by the current era. It is undeniable that the era of globalization requires us to be active, creative, master technology.*⁸³

a. Alasan Mengembangkan diri

Mengembangkan diri secara profesionalisme adalah suatu keharusan bagi pendidik, karena empat alasan: (1) sifat profesionalisme, (2) perkembangan pesat ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, (3) paradigma pembelajaran seumur hidup, dan (4) permintaan Hukum. Ada banyak kegiatan yang dapat dialami oleh pendidik dalam rangka mengembangkan profesionalisme, beberapa diantaranya adalah: mengambil studi lebih lanjut, mengambil kursus yang relevan, refleksi diri secara teratur, bergabung dengan kegiatan akademik (seminar, lokakarya, dan pelatihan), pengenalan sekolah, melakukan penelitian, dan penerbitan artikel ilmiah.⁸⁴

⁸² L. Darling-Hammond, Maria E. Hyler, & Madelyn Gardner, with assistance from Danny Espinoza, *Effective Teacher Professional Development*, (Palo alto, CA: Learning Policy Institute, 2017), h. iv

⁸³ M.A. Nurkholis, Profesionalisme guru di era revolusi industri 4.0. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, (Palembang, 2019), h. 491–498

⁸⁴ I.G.A.K. Wardani, Mengembangkan Profesionalisme Pendidik Guru (Kajian Konseptual dan Operasional). *Jurnal Pendidikan*, 13 (1), (2012) : h. 32–44. <https://doi.org/10.33830/jp.v13i1.357>.

Dalam hal pengembangan diri, kita perlu memperkenalkan diri sehingga kita bisa mendapatkan informasi yang lebih akurat dan lengkap tentang kekuatan, kelemahan, persyaratan, dan keunikan. Selain itu, pikirkan hal-hal berikut : (1) Bagaimana Anda menggunakan kekuatan? (2) Apa cara yang bisa mengatasi kekurangan tersebut? (3) Peluang apa yang bisa digunakan untuk memanfaatkan kekuatan dan mengatasi kekurangan? (4) Apa hambatan yang akan dihadapi dalam menggunakan kekuatan dan mengatasi kekurangan? ⁸⁵

Selain itu, mengenai kelebihan dan kekurangan yang harus dipertimbangkan, fokus pada keuntungan tidak kurang.

b. Pada bagian ini, perlu dicatat bahwa beberapa fitur, yaitu: ⁸⁶

1. Sarana pribadi harus bermakna bagi seseorang. Jangan menyenangkan orang lain.
2. Praktis, konsisten dengan kemampuannya dan mampu mencapainya.
3. Tujuan yang jelas dan terperinci, luas dan abstrak tidak akan mengarahkan orang ke tujuan yang ingin dicapai.
4. Tantangan, membutuhkan upaya untuk mencapainya.
5. Risiko sederhana, bisa mencapai lebih besar dari probabilitas kegagalan.
6. Dapat diukur, memiliki kriteria untuk sukses.
7. Ada batas waktu.

c. Proses Pengembangan Diri

Proses pengembangan diri terdiri dari empat tahap yaitu :

⁸⁵ Luky Ariwijayanti, *Op. Cit.*, h. 36

⁸⁶ *Ibid*, h. 65

Elemen dalam aspek karakter manusia; Spiritual, moral (*Truee*), emosional (bertanggung jawab), intelektual (unik) dan aspek pengorbanan.⁸⁷

1. Aspek spiritual meliputi iman, pengabdian, ibadah, niat, kesopanan, keramahan, persiapan, pengorbanan, kesempurnaan, rasa hormat terhadap waktu, rasa hormat, kebersihan dan kepercayaan Diandalkan, jujur, solid, otentik, setia, patuh, benar.
2. Aspek emosional meliputi: tanggung jawab, membantu orang lain, ingin meningkatkan, merasakan, mencari ke dalam, mengambil inisiatif, bebas, berpikir positif, proaktif, berkontribusi pada kerja tim, agensi Sistem komunitas, kepercayaan diri, kerja sama, fleksibilitas, toleransi risiko, kemampuan untuk mempromosikan bawahan, ketekunan, kerja keras, integritas, empati, tekad, kepedulian terhadap orang lain.
3. Aspek intelektual meliputi: kemahiran, trengginas, perencanaan, organisasi, koordinasi, pengawasan, kepemimpinan, dinamisme, kecerdasan dalam mencari alasan, kreativitas dan kecerdasan, pengembangan bawahan, kemampuan untuk menganalisis (penalaran, logika), kepercayaan, manajemen konflik, keterampilan komunikasi (lisan, tertulis), manajemen data, pembelajaran dapat cepat, dapat dilacak Akses informasi cepat, mudah untuk mempelajari Sains baru.
4. Aspek fisik meliputi: dapat membuat penyakit fisik, sehat, tidak disengaja, non-akut atau kronis, olahraga, diet yang baik, tinggi dan berat badan, memiliki energi yang kuat, tidak melakukan kerusakan fisik, merasa lega.

⁸⁷ *Ibid*, h. 70

Dosen besar profesor sebenarnya menyebutkan upaya dosen untuk memenuhi peran pendidik dan siswa dalam pendidikan tinggi. Oleh karena itu, pengembangan diri dapat diartikan sebagai upaya besar untuk meningkatkan efisiensi, kualitas pembelajaran dan peran akademik fakultas dalam pendidikan tinggi. Pakar pendidikan mengungkapkan pandangan mereka tentang program pengembangan profesional fakultas. Tiga upaya yang saling terkait : pengembangan pengajaran (ID), pengembangan organisasi (OD) dan pengembangan profesional (PD).

Berkenaan dengan pengembangan profesionalitas, Islam telah mendeskripsikannya di dalam Al-Qur'an, yaitu:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Artinya :

dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan dimintapertanggung jawaban.⁸⁸

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya :

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."⁸⁹

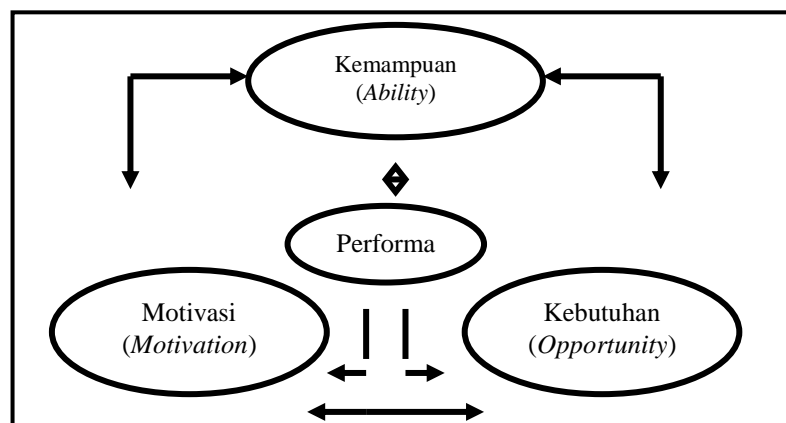
⁸⁴ Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h 36

⁸⁹ *Ibid* h.30

Dari ayat-ayat di atas, menunjukkan jika dalam ajaran Islam meletakkan dan menekankan nilai-nilai pengembangan diri dalam setiap individu umatnya.

Mengenai realisasi konsep diri, Polonius memberi nasihat kepada putranya: "Pertama, jadilah dirimu sendiri". Tampaknya metode motivasi yang dibangkitkan melalui kemampuan mereka sendiri adalah yang dibuat Polonius pada abad terakhir. Karena itu metode ini saat ini sedang dikembangkan, kemudian diberi istilah *self-management*. Metode untuk meningkatkan potensi seseorang. Teori pengembangan diri Maslow tentang Siagian, yang membahas berbagai kebutuhan orang dan berkali-kali. Ketika permintaan dipenuhi, kebutuhan lain muncul. Namun, persyaratan ini dapat dikelompokkan ke dalam lima hierarki yang diperlukan, yaitu, grup permintaan yang diatur dalam pesanan harus segera dibuat.

Sementara Heckhausen berpendapat bahwa kekuatan pendorong prestasi adalah kekuatan pendorong yang diekspresikan dalam diri seseorang sehingga ia selalu bekerja atau mencoba untuk meningkatkan atau mempertahankan kemampuan setinggi mungkin dalam semua kegiatan menggunakan standar yang sangat baik. Standar yang sangat baik ini, menurut Heckhausen, dibagi menjadi tiga komponen, yaitu standar misi, standar mandiri, dan standar yang sangat baik.



Gambar 2.1
Dimensi Performa

d. Alasan melawan perubahan dan alasan mengapa seseorang menolak untuk mengembangkan dirinya agar lebih profesional antara lain :⁹⁰

1) Kebiasaan

Pada dasarnya, manusia adalah makhluk hidup yang mereka bangun. Kebiasaan ini akan membantu orang dengan mudah menerapkan kehidupan mereka yang kompleks. Ketika dihadapkan dengan perubahan dan kebutuhan untuk pengembangan diri, orang cenderung enggan untuk mengubah kebiasaan mereka sejauh ini.

1. Faktor-faktor ekonomi⁹¹

Pengurangan pendapatan, kenaikan upah yang tidak dapat diterima, peningkatan biaya transportasi, adalah faktor ekonomi yang bisa menjadi sumber perubahan resistensi. Jika perubahan memiliki dampak ekonomi yang signifikan pada seseorang, dapat diprediksi bahwa resistensi orang yang terlibat dalam perubahan akan lebih kuat.

2. Tidak adanya kepercayaan dalam situasi kerja⁹²

Seorang manajer yang membangun hubungan kerja dengan bawahannya atas dasar ketidakpercayaan, lebih mungkin menghadapi perlawanan dari bawahannya jika manajer berubah. Bahkan seorang manajer percaya bahwa bawahannya akan menganggap perubahan itu terbuka, jujur, dan partisipatif. Sebaliknya, bawahan yang dipercaya oleh atasan akan melakukan yang lebih baik untuk menghadapi perubahan dan melihat perubahan sebagai peluang.

⁹⁰ Robbins. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta ; Bumi Aksara, 2013). h. 65

⁹¹ *Ibid*, 87

⁹² *Ibid*, 88

Oleh karena itu, di sekolah, pemimpin sebagai pemimpin memiliki peran besar dalam membantu dan memfasilitasi dosen untuk berhubungan dengan perkembangan mereka.

3. Tidak ada manfaat yang diperoleh dari perubahan ⁹³

Orang bisa menolak untuk berubah jika seseorang memprediksi, memandang bahwa dia belum bisa mendapat faedah dari merubah diri. Begitu pula, dosen bila dapat mengembangkan dirinya, menambah ilmu serta ketrampilan Akan tetapi keuntungan atau penghargaan belum ada maka penyebab utama ketahanan dosen untuk menambah ilmu pengetahuan.

e. Ada lima unsur atau indikator pengembangan diri :⁹⁴

- 1) Keahlian pribadi (kepemilikan pribadi);
- 2) Model mental (model mental);
- 3) Visi umum (membangun bagian umum);
- 4) Studi kelompok (studi kelompok);
- 5) Pemikiran sistem.

Ciri2 pada Keahlian pribadi bukanlah sesuatu yang dimiliki, itu adalah proses dan disiplin seumur hidup. Seseorang dengan keahlian pribadi yang tinggi sangat menyadari sifat ketidaktahuan, ketidakmampuan dan pertumbuhan. Keahlian pribadi adalah ekspresi dari pertumbuhan pribadi dan disiplin belajar. Belajar dalam konteks ini tidak berarti memiliki lebih banyak informasi, tetapi memperluas kemampuan untuk menghasilkan hasil yang benar-benar kita inginkan dalam hidup. Belajar dibuat untuk kehidupan dan institusi pembelajaran, Individu yang berkualifikasi tinggi terus mengembangkan kemampuan mereka untuk menghasilkan hasil dalam kehidupan yang mereka cari.

⁹³ *Ibid*, h. 88

⁹⁴ Senge Peter, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta ; Prenada Media), 2000, h. 81

Dari penjelasan mereka, mereka akan terus-menerus mempelajari semangat organisasi akademik yang muncul.⁹⁵

Pengembangan potensi diri dosen inilah membutuhkan kesiapan fisik dan mental. Jika kita hanya melihat pada aspek mental, tetapi mengabaikan kondisi fisik, kita mungkin menemukan kesulitan untuk mencapai, dan sebaliknya. Karena itu, mempertahankan kekuatan fisik dan mental adalah salah satu kunci yang kita butuhkan untuk mencapai tujuan yang kita inginkan. Konsep diri adalah cara bagi seseorang untuk melihat situasi mereka di sekitar kita. Dosen mempunyai tanggung jawab moral dan filosofis, bukan semata-mata tanggung jawab akademik. Sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk teknologi pembelajaran, dan peningkatan tuntutan masyarakat, maka guru senantiasa wajib meningkatkan profesionalitasnya.⁹⁶

Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh L. Darling-Hammond, Maria E. Hylar, & Madelyn Gardner⁹⁷ serta apa yang diseminarkan oleh Nur Kholis dengan tema Profesionalisme Guru di Era Revolusi Industry 4.0 yang mengemukakan bahwa *As teachers who live or are in the current global era, we are required to be creative and master technology so that it is not left behind by the current era. It is undeniable that the era of globalization requires us to be active, creative, master technology.*⁹⁸

⁹⁵ Robbins. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta ; Alfabeta), 2013 h.. 66

⁹⁶ K. Rindjin, *Peningkatan Profesionalisme Guru*, (Undiksha, 2007), h. 1

⁹⁷ L. Darling-Hammond, Maria E. Hylar, & Madelyn Gardner, with assistance from Danny Espinoza, *Effective Teacher Professional Development*, (Palo alto, CA : Learning Policy Institute, 2017), h. iv

⁹⁸ *Ibid*, h. 87

Pengembangan profesi guru/dosen pada dasarnya hanya akan berhasil dengan baik apabila dampaknya dapat menumbuhkan sikap inovatif. Sikap inovatif ini akan semakin memperkuat kemampuan profesional tenaga guru. Menurut Prof. Idochi⁹⁹ diperlukan tujuh pelajaran guna mendorong tenaga pendidik (dosen) bersikap inovatif sebagai berikut :

- 1) Belajar kreatif
- 2) Belajar seperti kupu-kupu
- 3) Belajar keindahan dunia dan indahnya jadi pendidik (guru)
- 4) Belajar mulai dari yang sederhana dan konkrit
- 5) Belajar rotasi kehidupan
- 6) Belajar koordinasi dengan orang profesional
- 7) Belajar keluar dengan kesatuan pikiran

Peningkatan profesionalisme dapat dilakukan melalui belajar secara mandiri (otodidak); kegiatan ilmiah (seperti; seminar atau lokakarya); program penataran; pelatihan; penyegaran; program penyetaraan; program studi lanjut. Uji sertifikasi merupakan salah satu upaya untuk memantapkan kompetensi dosen dalam rangka peningkatan profesionalisme dosen.

4. Profesionalitas Dosen

Menurut Undang-Undang No. 14 tahun 2005,¹⁰⁰ Dosen adalah pendidik dan ilmuwan profesional yang tugas utamanya adalah mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan sains, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan layanan masyarakat. Menurut definisinya, kegiatan

⁹⁹ Anwar, HM. Idochi dan YH Amir, *Administrasi Pendidikan, Teori, Konsep, dan Isu*, UPI : Program Pascasarjana, (Jakarta : 2001), h. 54

¹⁰⁰ Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005, *Op. Cit.*, h. 34

anggota fakultas relevan dan mendukung pencapaian tiga Prinsip Pendidikan Tinggi. Untuk alasan ini, diperlukan upaya untuk mengembangkan kemandirian bagi setiap pelatih secara bebas dan kelembagaan. Instruktur mandiri yang dikembangkan sendiri dapat membuat salah satunya dengan terus belajar. Karena sains terus berkembang dan menjadi seorang Pelatih, maka sains harus selalu berusaha meningkatkan pengetahuan yang ada dengan harapan bahwa apa yang disampaikan dalam perkuliahan adalah sains yang sangat bermanfaat.

Penelitian tentang pengembangan profesionalisme (*Professionalism Development*) telah banyak ditemukan. Seperti, L. Darling Hammond, Maria E. Hyler & Madelyn Gardner telah menemukan *effective professional development as structured professional learning that results in changes to teacher knowledge and practices, and improvements in student learning outcomes*¹⁰¹ Kemudian, penelitian Beatrice Avalos,¹⁰² Clarke & Hollingsworth,¹⁰³ Korthagen,¹⁰⁴ Penlington,¹⁰⁵ Snow-Gerono,¹⁰⁶ menguatkan bahwa *Professional learning These articles deal in general with how teachers learn and change by developing theory or applying theory to the discussion of teacher change.*

¹⁰¹ L. Darling-Hammond, Maria E. Hyler & Madelyn Gardner, with assistance from Danny Espinoza, *Effective Teacher Professional Development*, (Palo alto, CA: Learning Policy Institute, 2017), h. iv

¹⁰² Beatrice Avalos, *Teacher professional development in Teaching and Teacher Education over ten years*, *Teaching and Teacher Education* 27, (2011): h. 10-20

¹⁰³ D. Clarke & H. Hollingsworth, *Elaborating a model of teacher professional growth*, *Teaching and Teacher Education*, 18(8), (2002): h. 947-967.

¹⁰⁴ F. A. J. Korthagen, *Situated learning theory and the pedagogy of teacher education: towards and integrative view of teacher behaviour and teacher learning*. *Teaching and Teacher Education*, 26 (1), (2010) : h . 98-106

¹⁰⁵ C. Penlington, *Dialogue as a catalyst for teacher change: a conceptual analysis*. *Teaching and Teacher Education*, 24 (5), (2008) : h. 1304-1316

¹⁰⁶ J.L. Snow-Gerono, *Locating supervision, A reflective framework for negotiating tensions within conceptual and procedural foci for teacher development*, *Teaching and Teacher Education*, 24(6), (2008) : h. 1502-1515

Dalam memilih seseorang untuk disertai suatu tugas, Rasulullah SAW. melakukannya secara selektif, di antaranya dilihat dari segi keahlian, keutamaan, dan kedalaman ilmunya. Hendaknya para pekerja dapat meningkatkan tujuan akhirat dari pekerjaan yang mereka lakukan, dalam arti bukan sekedar memperoleh imbalan, karena tujuan utama kerja adalah demi memperoleh keridhaan Allah SWT sekaligus berkhidmat mengemban amanah kepada umat.

Berkaitan dengan amanah, Islam memiliki pandangan bahwa amanah merupakan amal saleh yang mulia, namun tidak semua bisa melaksanakan amanah kecuali diserahkan kepada ahlinya. Amanah antar manusia terkait dengan segala bentuk kepercayaan. Oleh karena itu, amanah harus diberikan kepada orang yang ahli dalam bidangnya agar tidak terjadi kekacauan seperti yang digambarkan sebagai hari kiamat dalam hadits Nabi berikut :

إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya : Apabila perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah kiamat. (H.R. Al-Bukhari)¹⁰⁷

Al-Munawi¹⁰⁸ dalam kitab *Faidhul Qadir* menjelaskan: Apabila hukum yang berkaitan dengan agama seperti kekhalifahan dan rangkaiannya berupa kepemimpinan, peradilan, fatwa, pengajaran dan lainnya diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, yakni apabila (pengelolaan urusan) perintah dan larangan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kiamat, sebab hal itu

¹⁰⁷ Nawawi Imam, *Terjemah Riyadhus Sholihin*, (Jakarta: Pustaka Amani, 1990), Jilid 1, h.231

¹⁰⁸ Al-Munawi, *Faidhul Qadir*, (Beirut: Darul Fikr, 1416H/1996M), juz 1, cetakan 1, h. 563-564

sudah datang tanda-tandanya. Ini orang yang bukan ahlinya, yakni apabila (pengelolaan urusan) perintah dan larangan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kiamat, sebab hal itu sudah datang tanda-tandanya. Ini menunjukkan dekatnya kiamat, sebab menyerahkan urusan dalam hal *amar* (perintah) dan *nahi* (larangan) kepada yang tidak amanah, rapuh agamanya, lemah Islamnya, dan (mengakibatkan) merajalelanya kebodohan, hilangnya ilmu dan lemahnya ahli kebenaran untuk pelaksanaan dan penegakannya, maka itu adalah sebagian dari tanda-tanda kiamat.

Dalam Al-Qur'an telah dijelaskan bahwa dalam setiap segala perbuatan harus dilandasi dengan profesional agar hasilnya optimal. Firman Allah dalam surah Al-Baqarah ayat 233: "Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya". Dan surah Al-baqarah ayat 286: "Allah SWT tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya". Ayat tersebut turun berkenaan dengan rasa keberatan para sahabat nabi ketika nabi Muhamad menerima firman Allah pada ayat sebelumnya dan didalamnya terdapat kewajiban yang harus dilaksanakan, kemudian para sahabat bermohon agar mereka memperoleh keringanan karena mereka merasa berat dan tidak mampu mentaati perintah dengan sepenuhnya.¹⁰⁹

Selanjutnya, kata profesionalisme dalam Al-Qur'an memiliki arti posisi, kedudukan, keadaan seseorang, ataupun puncak kemampuan yang dimiliki oleh seseorang,¹¹⁰ keadaan yang ada padamu,¹¹¹ dan kekuatan dan kemampuan dalam

¹⁰⁹ Jalaluddin Al-Suyuthi, *Lubabun Nuqul Fi Asbab Al-Nuzul*, ed. Abdul Mujieb, Terjemahan (Surabaya: Mutiara Ilmu, 1988), h. 98

seseorang,¹¹⁰ keadaan yang ada padamu,¹¹¹ dan kekuatan dan kemampuan dalam mengurus urusanmu agar berbuat terbaik semaksimal mungkin,¹¹² dan kekuatan penuh untuk melaksanakan sesuatu dalam arti kondisi seseorang mampu melaksanakan pekerjaan yang dikehendaknya semaksimal mungkin.¹¹³

Berkenaan dengan profesionalitas, Islam telah mendeskripsikannya di dalam Al-Qur'an dengan rangkaian makna tersebut terkandung dalam Alqur'an Surat Al-Isro ayat 36 berikut :

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Artinya:

“Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban”.¹¹⁴

Dosen profesional adalah dosen yang dapat mengantarkan mahasiswanya dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek) dan keimanannya (Imtaq). Dosen Pendidikan Agama Islam mampu menciptakan situasi dan kondisi yang lebih baik sebagai aplikasi dari spiritual mahasiswa, begitu pula dengan mahasiswa, pengaplikasiannya terhadap kualitas keimanannya senantiasa terealisasi dan teraplikasi didalam lingkungan kampus, keluarga, dan mahasiswa,

¹¹⁰ Mahmud Muhammad Majazi, *Al-Tafsir Al-Wadhih*, 6th ed. (Kairo: Al-Istiqlal AlKubra, 1969), h. 17

¹¹¹ Al-Maraghi Ahmad Musthafa, *Tafsir Al-Maraghi*, ed. (ter) Bahrun Abu Bakar dkk (Mesir: Al-Babi Al- Halabi, 1974), h. 64

¹¹² Al-Buruswi Ismail Haqqi, *Tafsir Ruhul Bayan*, ed. (terj) Syihabuddin, Juz 8 (Bandung: Diponegoro, 1997), h. 90

¹¹³ Shihab Quraish Muhammad, *Tafsir Al Misbah : Pesan, Kesan Dan Keserasian AlQur'an*, 15th ed. (Jakarta: Lentera Hati, 2012), h.. 369

¹¹⁴ Departemen Agama RI, *Op Cit.*, h. 36

pengaplikasiannya terhadap kualitas keimanannya senantiasa terealisasi dan teraplikasi didalam lingkungan kampus, keluarga, dan masyarakatnya. Nilai-nilai spiritual dan kualitas keimanan mahasiswa dalam lingkungan dapat terwujud dengan adanya perubahan pada sikap dan perilaku kesehariannya. Dari ayat-ayat di atas, menunjukkan jika dalam ajaran Islam meletakkan dan menekankan nilai-nilai pengembangan diri secara profesionalitas dalam setiap individu umatnya. Mengenai realisasi konsep diri, Polonius memberi nasihat kepada putranya: "Pertama, jadilah dirimu sendiri".

a. Dosen yang Profesional

Pendidikan agama Islam di perguruan tinggi menciptakan manusia seutuhnya yang sadar akan hak dan kewajiban sebagai hamba Tuhan yang memiliki potensi untuk berkembang kearah yang lebih baik di dunia dan akhiratnya. Dosen profesional adalah : 1) dosen yang memiliki intelektual yang baik dan berwawasan luas, tidak ketinggalan zaman dan senantiasa memfungsikan media pembelajaran yang ada. 2) memiliki emosional yang stabil, disiplin, dan tidak ada jarak antara dosen dan mahasiswa. 3) memiliki integritas yang tinggi terhadap lembaga dan pengabdian yang tinggi terhadap perkembangan dan kecerdasan mahasiswanya. Secara formal bahwa dosen yang dapat dianggap profesional itu ditandai dengan perolehan sertifikat sebagai pendidik profesional, serta prosedur yang dilakukanpun juga melalui prosedur resmi. sertifikasi dosen yang diselenggarakan secara kelembagaan melalui kementerian yang berwenang.¹¹⁵

¹¹⁵ Dptertais Dirijen Pendis Kemenag RI, *Pedoman Beban Kerja Dosen*, (Jakarta : CV Darus Sunnah, 2011), h. 12

Pendidikan menyanggah misi keseluruhan aspek kebutuhan hidup dan berproses sejalan dengan dinamika hidup serta perubahan-perubahan yang terjadi. Sebagai akibat logisnya, pendidikan mengandung pemikiran dan kajian, secara konseptual maupun operasionalnya. Tugas utama pengembangan pendidikan dilembaga pendidikan adalah menanamkan nilai-nilai keagamaan digenerasi muda. Dosen yang profesional mampu memposisikan dirinya sebagai abdi masyarakat dan memiliki tanggung jawab moral terhadap perkembangan dan kemajuan masyarakatnya serta mengembangkan diri dan karir. Dalam menilai profesional seorang dosen telah diberikan tanggung jawab sebagaimana yang diatur dalam buku Pedoman Beban Kerja Dosen Ditpertaís Diríjen Pendis Kemenag RI tahun 2011. Secara rinci uraiannya dapat dijelaskan sebagai berikut :

b. Tugas pendidikan dan pengajaran secara umum dapat dilakukan dosen dengan bentuk kegiatan sebagai berikut :¹¹⁶

- 1) Melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji;
- 2) Menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/teknologi/pengajaran;
- 3) Membimbing seminar mahasiswa;
- 4) Membimbing kuliah kerja nyata (KKN), praktik kerja nyata (PKN), praktik kerja lapangan (PKL), program lapangan profesi (PLP), atau kerja praktik ;
- 5) Membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing pembuatan laporan hasil penelitian akhir;
- 6) Penguji pada ujian akhir/*munaqosyah*;

¹¹⁶ Ditpertaís Diríjen Pendis Kemenag RI, *Ibid*, h. 13

- 7) Mengembangkan program perkuliahan;
- 8) Mengembangkan bahan pengajaran;
- 9) Membina kegiatan mahasiswa dibidang akademik dan kemahasiswaan;
- 10) Membimbing dosen yang lebih rendah jabatannya;
- 11) Melaksanakan kegiatan *detasering*, *sabbatical leave*, dan pencangkakan dosen

c. Penelitian dan Pengembangan ilmu yang wajib dilakukan dosen dengan bentuk kegiatan sebagaimana berikut ¹¹⁷;

- 1) Menghasilkan karya penelitian;
- 2) Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah;
- 3) Mengedit/menyunting karya ilmiah;
- 4) Membuat rancangan, karya teknologi, dan karya seni;
- 5) Menyampaikan orasi ilmiah, pembicaraan seminar;

d. Untuk tugas pengabdian wajib dilakukan dosen dengan bentuk kegiatan sebagaimana berikut:

- 1) Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat;
- 2) Memberi latihan/penataran/penyuluhan/ceramah kepada masyarakat;
- 3) Memberi pelayanan secara langsung kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan;
- 4) Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat;

¹¹⁷ Ditpertaes Dirijen Pendis Kemenag RI, *Ibid*, h. 14

e. Sebagai tugas penunjang Tridharma Perguruan Tinggi dosen dapat melaksanakan bentuk bentuk kegiatan berupa;

- 1) Menjadi penasihat akademik;
- 2) Menjadi wakil atau sekretaris koordinator KOPERTAIS;
- 3) Menjadi anggota dalam suatu panitia/badan pada perguruan tinggi;
- 4) Menjadi anggota panitia/badan pada lembaga pemerintahan;
- 5) Menjadi anggota organisasi profesi;
- 6) Mewakili perguruan tinggi/lembaga pemerintah duduk dalam panitia antar lembaga;
- 7) Menjadi anggota delegasi nasional dalam pertemuan internasional;
- 8) Berperan aktif dalam pertemuan ilmiah;
- 9) Mendapatkan tanda jasa/penghargaan;
- 10) Menulis buku pelajaran SLTA ke bawah;
- 11) Mempunyai prestasi di bidang olah raga/kesenian/sosial :

Selanjutnya jika dilihat dari pendapat Willemm Mantja (1996:239)¹¹⁸ mengatakan bahwa karakteristik atau indikator dosen profesional adalah: (a) sikap terhadap profesi mengajar, (b) sikap terhadap mahasiswa, (c) sikap terhadap koleganya, dan (d) sikap terhadap penelitian dan publikasi ilmiah. Dengan kata lain, indikator dosen profesional dapat dilihat dari tiga aspek yaitu: 1) profesional dalam aspek mengajar, 2) profesional dalam aspek penelitian, dan 3) profesional

¹¹⁸ Mantja, Willem., *Persepsi Terhadap Prilaku Kepemimpinan Ketua Jurusan dan Sikap Profesional para Dosen*, Jurnal Ilmu Pendidikan, Jilid 3. No. 3. (Jakarta : Agustus 1996), h. 238.

dalam aspek pengabdian kepada masyarakat. Setiap aspek dari ketiga aspek ini memiliki indikator profesi yang berbeda, namun seluruh indikator dari ketiga aspek ini ketika disatukan akan menjadi indikator-indikator yang utuh sebagai indikator dosen profesional, bahkan saling berkaitan dan ketergantungan.

Dalam memilih seseorang untuk diserahi suatu tugas, Rasulullah SAW melakukannya secara selektif, di antaranya dilihat dari segi keahlian, keutamaan, dan kedalaman ilmunya. Diharapkan para tenaga pengajar dapat meningkatkan tujuan akhirat dari pekerjaan yang dilakukan, dalam arti bukan sekedar memperoleh imbalan atas jasanya, karena tujuan utama bekerja adalah memperoleh keridhaan dan keberkahan Allah SWT sekaligus berkhidmat mengemban amanah kepada umat.

5. Kinerja Dosen

Menurut Mangkunegara¹¹⁹ istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). menyatakan, “kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan seseorang”.

Kinerja¹²⁰ adalah dampak aktivitas dalam hal kapasitas dan jumlah yang bisa diraih dosen selama memenuhi kewajiban mereka pantas atas kewajiban yang ditugaskan. Definisi kemampuan adalah untuk membandingkan kemampuan yang diraih dengan peran tenaga kerja per unit waktu (biasanya satu jam). Kinerja dosen (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di

¹¹⁹ Mangkunegara Prabu Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Remaja Rodakarya, 2011), h. 43

¹²⁰ Rachmawati & Daryanto, *Op.Cit.* h. 80

dicapai oleh seseorang dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹²¹

Dosen adalah seseorang yang berprofesi sebagai pendidik berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mendidik. Dosen sebagai tenaga pengajar di Perguruan Tinggi mengemban tugas tridharma yaitu pendidikan, pengajaran dan pengabdian kepada masyarakat. Sebagaimana Dosen menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Tinggi adalah tenaga pendidik atau kependidikan pada perguruan tinggi yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar.

Kinerja dosen pada suatu perguruan tinggi merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh dosen tersebut sesuai dengan peranannya. Untuk dapat menentukan kualitas kinerja dosen perlu adanya kriteria yang jelas. Kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, prakarsa, kemampuan dan komunikasi. Umpan balik terhadap kinerja dosen dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja¹²²

a. Kriteria Kinerja Pendidikan

Menurut Blazey, et al.¹²³ bertujuan untuk: 1) meningkatkan kinerja, kapabilitas, dan output pendidikan, 2) mempermudah komunikasi dan tukar menukar informasi tentang praktik pendidikan yang terbaik dengan berbagai tipe

¹²¹ *Ibid*, h. 10

¹²² Suyitno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung ; Remaja Rodakarya, 2014), h. 21

¹²³ Blazey, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung ; Remaja Rodakarya, 2001), h. 42

institusi pendidikan, dan 3) sebagai alat untuk memahami dan meningkatkan kinerja institusi pendidikan serta pedoman dalam perencanaan strategik.

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati kinerja islam, hal itu akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah SWT yang akan memuliakan dirinya, memanusikan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan. kinerja islami akan menjadi modal bagi para pendidik, untuk menjadi lebih berkualitas dalam menjalankan tugasnya ¹²⁴

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa sebagai tenaga pendidik di Perguruan Tinggi, dosen harus memiliki pemahaman tentang Tridharma Perguruan Tinggi. Perguruan Tinggi sebagai lembaga pendidikan jenjang terakhir dari hirarki pendidikan formal mempunyai tiga misi yang diemban yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat atau lebih dikenal dengan Tri Darma PerguruanTinggi. ¹²⁵

b. Tugas Seorang Dosen

Dalam melaksanakan tugasnya, menurut Arwildayanto seorang dosen yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) berhak atas profesinya, antara lain:

1. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial;
2. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;

¹²⁴ Tasmara. *Op Cit.*, h. 23

¹²⁵ Undang-undang No.14 Tahun 2005, *Op. Cit.*, h. 42

3. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
4. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
5. Memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik dan otonomi keilmuan;
6. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik dan
7. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.¹²⁶

Begitu juga dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, seorang dosen mempunyai kewajiban, yaitu:

1. Melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
2. Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
3. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni;
4. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu atau latar belakang sosio ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;

¹²⁶ Mangkunegara Prabu Anwar, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung Remaja Rodakarya), h. 26

5. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik serta nilai-nilai agama dan etika; dan
6. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

c. Dimensi-dimensi kinerja dosen yaitu¹²⁷ :

1) pendidikan dan pengajaran; 2) penelitian; dan 3) pengabdian pada masyarakat. Tiga misi yang diamanatkan tersebut bukanlah misi yang ringan untuk direalisasikan. Misi pendidikan di Perguruan Tinggi merupakan proses berlangsungnya pewarisan ilmu pengetahuan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Dengan demikian, proses alih generasi juga diikuti dengan proses alih ilmu pengetahuan dalam arti luas. Kemudian untuk menghindari stagnasi ilmu pengetahuan yang berorientasi pada tuntutan zaman, maka dalam proses berlangsungnya pewarisan ilmu pengetahuan membutuhkan pengembangan konsep atau teori ke arah konsep atau teori yang lebih baik. Dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yakni tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Dengan demikian, profesionalitas seorang dosen dapat dilalui dengan sesungguhnya setelah sukses melaksanakan tridharma perguruan tinggi baik pendidikan dan pengajaran (mengajar/tutor, membimbing mahasiswa sebagai PA maupun membimbing skripsi, dll), penelitian (meneliti melibatkan mahasiswa dan melakukan karya ilmiah lainnya dengan luaran jurnal internal/internasional yang

¹²⁷ *Ibid*, h. 78

telah disitasi dan scopus, prossiding, simlitabmas, dll) yang merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dosen melalui proses pelaksanaan suatu kegiatan yang terencana baik, sehingga akan meningkatkan Akreditasi prodi studi maupun akreditasi institusi, sekaligus meningkatkan sitasi sinta dosen dan perguruan tinggi. Demikian juga dengan pengabdian kepada masyarakat dapat dilakukan oleh dosen dengan disiplin ilmu yang berbeda beda tidak hanya satu disiplin ilmu bisa bergabung antara ekonomi, teknik, hukum dan lain-lain tentunya harus melibatkan mahasiswa jika ingin program studi maupun institusinya diakui ketika akreditasi berlangsung.

Mengenai kinerja atau pencapaian dosen, Islam telah memberikan gambaran kepada semua orang tentang kinerja seseorang dan perlu dievaluasi. Kalimat-kalimat yang menggambarkan evaluasi kinerja dimasukkan dalam firman Allah SWT..sebagai berikut :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya :

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."¹²⁸

Berdasarkan ayat-ayat di atas, kata-kata MULAI (I'malu) menyerah. Selain itu, kata ini juga berarti bekerja. Apalagi menurut beberapa komentator, saya

¹²⁸ Departemen Agama RI, *Op Cit.*, h. 105

punya arti berbeda. Di satu sisi, kata I'malû memiliki dimensi yang lebih khusus (dengan nuansa berikut, atau karena nilai khusus). Akan ada arti lain ketika kata tersebut digunakan if'al. Mengatakan. Kata ini memiliki banyak nuansa di dunia. Meskipun dalam bahasa, dua kata, i'amalu dan if'alu, memiliki arti yang sama kerja atau tindakan.

Selain itu, ayat di atas juga memiliki kata "sayara" yang berarti melihat detail. Dalam kamus, kata "sayara" dipahami sebagai "tasayyara al-jild" yang berarti menghilangkan kulit, kulit, hingga kulit pecah. Berdasarkan makna ini, kata "sayara" dapat diartikan sebagai tindakan "evaluasi atau evaluasi" dengan membandingkan rencana kegiatan dan hasil yang diperoleh.

Di dalam Al-Qur'an, sebuah perbuatan atau perilaku yang bernilai adalah dilandasi dengan mengharapkan ridha Allah SWT. Perilaku demikian merupakan cerminan sikap dan fungsi taqwa.¹²⁹ Sikap taqwa merupakan perilaku spiritual, menunjukkan kualitas iman yang tinggi. Firman Allah dalam QS. Al-Hujurat ayat 13 berikut¹³⁰ :

Artinya : “Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah SWT..Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”.

Berdasarkan ayat ini, setiap manusia memiliki kesempatan untuk berbuat yang paling mulia. Gender, bangsa, dan suku tidak menjadi penghalang dalam

¹²⁹Ahmad Syafii Maarif, *Membumikan Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Cet.ke-2, 1995), h.7

¹³⁰Departemen Agama RI, *Op Cit.*, h. 13

memperoleh derajat tersebut. Maka, kembali kepada individu manusia itu sendiri, bagaimana bersungguh-sungguh untuk berbuat paling mulia di antaranya.¹³¹ Kemuliaan seorang manusia itu bergantung kepada apa yang dilakukannya.

Selanjutnya, firman Allah SWT..dalam surat Al-Baqarah ayat 134¹³², An-Naml ayat 88,¹³³ dan An-Nur ayat 41¹³⁴ mengisyaratkan bahwa gerak dan kinerja seluruh makhluk hakikatnya adalah di gerakkan oleh Allah SWT..Semua perbuatan akan dipertanggung jawabkan kepada Allah dan akan dibalas oleh Allah. Allah akan membalas semua yang dikerjakan oleh manusia sesuai derajat masing-masing. Firman Allah SWT..dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19¹³⁵ :

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah SWT..mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Kemudian, dalam surat Az-Zalzalah ayat 7-8¹³⁶ sebagai berikut :

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya pula”.

Menurut Asyraf Abd Rahman¹³⁷ istilah kerja dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus

¹³¹ *Ibid.*, h. 9

¹³² *Ibid.*, h. 134

¹³³ *Ibid.*, h. 8

¹³⁴ *Ibid.*, h. 41

¹³⁵ *Ibid.*, h. 19

¹³⁶ *Ibid.*, h. 7-8

¹³⁷ Muhaimin, dkk, *Kawasan Dan Wawasan Studi Islam* (Jakarta, Prenada Media, 2005), h. 54

menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Dengan kata lain, orang yang berkerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain.

Sementara Gibson¹³⁸ mengatakan bahwa kinerja adalah merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang ingin dicapai dengan baik, terutama pada kualitas dan efisiensi dari kriteria keefektipan. Pengukuran Kinerja merupakan bagian penting dari proses pengendalian Manajemen, baik organisasi publik maupun swasta.

d. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja di sektor Publik adalah ¹³⁹ :

- 1) Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi.
- 2) Menyediakan sarana pembelajaran Pegawai
- 3) Memperbaiki kinerja periode berikutnya.
- 4) Memberi pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian Reward dan punishment.
- 5) Memotivasi pegawai
- 6) Menciptakan akuntabilitas publik

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap tenaga pendidik memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam fungsinya masing-masing tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan. Kinerja seorang dosen merupakan hasil yang dicapai dalam melaksa

¹³⁸ Gibson, James L et al, *Organizations: Behavior, Structure, Processess*, (America: McGraw-Hill, 2006), h. 25.

¹³⁹ Jauhar Lathifah, *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja*, Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis Vol.1 No. 3, (Jakarta : 2013-2014), h. 225-246

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas pengetahuan (*knowledge*), kecakapan dan keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta efektifitas waktu.¹⁴⁰

Perguruan tinggi seharusnya selalu berusaha meningkatkan kinerja dosen melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan memotivasi, sehingga loyalitas dan kompensasi dapat terwujud dengan menghasilkan kinerja yang diharapkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak lembaga tinggi khususnya Fakultas.

Kinerja dalam organisasi merupakan dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang dilaksanakan dosen dalam mencapai tujuan telah ditetapkan keseluruhan. Dengan kata lain kinerja Institusi sangat dipengaruhi dan tergantung dari pada kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk berkompetitif. Istilah kinerja¹⁴¹ berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan disebut "*level of performance*" biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang produktif dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berforma rendah.

Berdasarkan hasil penemuan dari penelitian, indikator kinerja seperti dalam peneltian Mahmudah di temukan indikator kinerja meliputi : 1) kesetiaan

¹⁴⁰ *Ibid.*, h. 246

¹⁴¹ *Ibid.*, h. 246

dan komitmen dalam mengajar 2) menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran 3) kedisiplinan dalam mengajar 4) kreatifitas dalam melakukan pengajaran 5) bekerja sama dengan sekolah.¹⁴² Pembentukan iklim yang menguntungkan di tempat kerja juga dapat menjadi faktor yang berkontribusi untuk meningkatkan kinerja karena kenyamanan kerja.

e. Beberapa hal yang perlu dipertimbangkan dosen dalam meningkatkan kinerja mereka meliputi beberapa hal, yaitu:¹⁴³

- Kesesuaian antara pekerjaan dengan keahlian

Kemampuan dosen bisa meningkat asalkan ada kompetisi pekerjaan dan keahlian, serta posisi fakultas di bidang pekerjaan mereka. Seandainya dosen ditugaskan latihan yang tidak konsisten dengan keahliannya, itu akan menyebabkan penurunan dalam cara mereka bekerja dan menimbulkan ketidakpuasan mereka. Kegagalan akan mencegah perkembangan moral dosen. Etika kerja yang positif dapat menyukai tugas tersebut karena memiliki nilai keindahan di dalamnya. Kinerja dapat ditingkatkan dengan memberi seseorang pekerjaan sesuai dengan bidang kemampuannya.

- Kepuasan kerja

Kinerja juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja, yang merupakan perasaan kerja individu yang memberikan kepuasan seseorang dengan pekerjaan yang -

¹⁴² Mahmudah Ai Noer Millah, Alit Sarino, *Organizational culture and motivation as predictors of teacher performance at vocational high school*, Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 1 No. 1, (Jakarta : Agustus 2016), h. 1-10

¹⁴³ Rachmawati & Daryanto, *Op.Cit.* h. 89

mereka sukai dan ikuti. Kinerja dosen akan bermakna jika disertai dengan niat yang bersih, tulus dan selalu menyadari kekurangannya serta mencoba untuk memperbaiki kelalaian ini dalam upaya memperbaiki arah. Lebih lagi dengan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Oleh karena itu, dengan keberhasilan dosen mengajar yang ditandai dengan keberhasilan siswa dalam memperoleh pengetahuan yang mereka ajarkan, dosen akan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Dengan rasa puas dengan instruktur, kinerja instruktur juga akan meningkat.

- Peningkatan pemanfaatan teknologi informasi

Penggunaan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja fakultas. Kemajuan teknologi dapat mendorong dosen untuk mengakses referensi atau materi yang diperlukan selama proses pembelajaran. Di era digital, teknologi informasi adalah bagian penting dari proses pendidikan dari tiga kelas dharma.¹⁴⁴

Menurut UU No. 14/2005 tentang Pasal 72, paragraf 1, Etika Kerja Pelatih mencakup kegiatan utama, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, membimbing, dan pelatihan. membuat, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan dan melakukan layanan masyarakat.¹⁴⁵ Tolak ukur untuk menilai hasil kerja pengajar di proses belajar mengajar antara lain perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran.

¹⁴⁴ *Ibid*, 78

¹⁴⁵ Undang-undang No.14 Tahun 2005, *Op. Cit.*, h. 35

B. Hasil Penelitian yang Relevan

1. Peneliti Anguo Xu and Long Ye,¹⁴⁶ dengan judul penelitian : *The Influence of Teachers' Competency on Job Performance in Research University with Industry Characteristics : Taking Job Satisfaction as Mediator* ; dalam penelitiannya menemukan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara prestasi kerja dengan tingkat keseluruhan dan setiap dimensi kompetensi; Kemampuan mengajar secara eksklusif berdampak pada prestasi kerja melalui kepuasan kerja, literasi industri tidak hanya berdampak pada prestasi kerja secara langsung, tetapi juga berpengaruh pada prestasi kerja. Dengan menggunakan metode Tenaga Pendidik sebagai perwakilan Universitas riset dengan karakteristik industri sebagai objek penelitian kami melalui survei dan analisis statistik.

2. Sugi, Achmad Slamet, and S. Martono¹⁴⁷, dengan judul penelitian "*The Effect of Authentic Leadership, Organizational Justice, and Achievement Motivation on Teachers' Performance in Vocational High School Seventeen*" Temanggung. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan oleh kuesioner. Kemudian data dianalisis dengan menggunakan Path SPSS 16. Hasil temuannya adalah kepemimpinan otentik, keadilan organisasi motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru atau dosen di lingkungannya.

¹⁴⁶ Anguo Xu and Long Ye, *The Influence of Teachers' Competency on Job Performance in Research University with Industry Characteristics: Taking Job Satisfaction as Mediator, School of Economics and Management*, (Beijing China, Jiaotong University : 100044, 2016), h. 32

¹⁴⁷Sugi, Achmad Slamet and S. Martono, *The Effect of Authentic Leadership, Organizational Justice, and Achievement Motivation on Teachers' Performance in Vocational High School Seventeen* (Temanggung : 2015), h. 61

3. Research by : Iqbal Alan Abdullah,¹⁴⁸ *Meetings, Incentives, Conferences, Exhibition Performance and Job Satisfaction through Leadership Styles And organization Culture*. With metode Quantitative approach with path analysis as its method where 166 MICE CEO were used as its samples. Job satisfaction worked as a mediator of the effect between the relationships of leadership style on organizational performance, and between the relationships of organization cultur to organizationan performance.

4. Disertasi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Diri Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta Sekota Metro”¹⁴⁹ Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi, Pengembangan Diri dan Etos Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Dosen. Dalam penelitian ini tinggi rendahnya kinerja dosen ditentukan pula tinggi rendahnya kompensasi, pengembangan diri dan etos kerja seorang dosen Perguruan Tinggi keagamaan swasta sekota Metro.

5. Studi sebelumnya tentang efektivitas studi telah dilakukan pada penerapan etika profesional, kompensasi dan disiplin serta dampaknya terhadap kinerja staf pengajar dan pendidikan (penelitian kasus di Universitas Widya Ekonomi Gama

¹⁴⁸ Alan Abdullah Iqbal, *Improving Meetings, Incentives, Conferences, Exhibition (MICE) Performance and Job Satisfaction through Leadership Styles And organization Culture: Theoretical Studies in Indonesia*, Journal of Research in Business and Management Volume 4 ~ Issue 11 : 25-33. ISSN (Online : 2347-3002, 2017), h. 52

¹⁴⁹ Ahiruddin, *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Diri Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta Sekota Metro*”. (Metro. UIN-RIL, 2015), h. 34

Lumajang)¹⁵⁰, kesimpulan dalam kompensasi dan disiplin adalah sebagian dalam pelaksanaan staf pengajar dan pendidikan dari Gama Lumaang Widya College. Sementara co-moral bersamaan pekerjaan, kompensasi finansial, kompensasi non-moneter, dan disiplin mempengaruhi kinerja dan fakultas di Sekolah Tinggi Pendidikan Widya Gama Lumajang.

6. Dalam sebuah studi berjudul "Analisis Iklim Organisasi, Pekerjaan Etis dan Analisis Disiplin bekerja dalam Menentukan efektivitas kinerja organisasi di Garnisum Tetap III Surabaya"¹⁵¹ untuk menganalisis iklim organisasi, Pekerjaan etis dan disiplin dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan Garnisum III Permanen Surabaya. Akibatnya, lingkungan organisasi dan etika kerja tidak memengaruhi kinerja organisasi, tetapi disiplin kerja memengaruhi efektivitas organisasi.

7. Penelitian dengan judul tesis: "Model strategi peningkatan kualitas universitas swasta"¹⁵² (Penelitian kualitatif tentang strategi peningkatan kualitas Universitas Widyatama di Bandung) menyimpulkan bahwa; Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan pendidikan tinggi dalam otonomi dan globalisasi pendidikan tinggi, dapat dilakukan dengan menerapkan manajemen. strategi melalui penerapan strategi

¹⁵⁰ Jariah Ainun, *Efektivitas studi telah dilakukan pada penerapan etika profesional, kompensasi dan disiplin serta dampaknya terhadap kinerja staf pengajar dan pendidikan (penelitian kasus di Universitas Widya Ekonomi Gama Lumajang)*. Dosen pendidikan dari Gama (Lumajang Widya College, 2014), h. 27

¹⁵¹ Kusnan Ahmad, *Analisis Iklim Organisasi, Pekerjaan Etis dan Analisis Disiplin bekerja dalam Menentukan efektivitas kinerja organisasi*. (Surabaya : Garnisum Tetap III, 2004), h. 51

¹⁵² Djoemad Tjiptowardojo, 2010. *Model strategi peningkatan kualitas universitas swasta (Penelitian kualitatif tentang strategi peningkatan kualitas Universitas Widyatama di Bandung)*. (Bandung : 2010), h. 28

untuk meningkatkan kualitas staf pengajar dan, layanan manajemen kualitas. Temuan penelitian ini signifikan dalam hal pentingnya: meningkatkan peran dan dukungan pemangku kepentingan dalam program untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui upaya peningkatan kualitas. dosen, manajer / manajer dan lembaga pembelajaran.

8. Studi yang berjudul: "Manajemen kualitas akademik untuk meningkatkan produktivitas kelembagaan"¹⁵³ (Analisis faktor-faktor strategis yang mempengaruhi produktivitas LPTK di provinsi Lampung), menyimpulkan bahwa; Asosiasi, manajemen fasilitas, manajemen administrasi, perilaku kepemimpinan, kinerja fakultas dan kepuasan dengan kualitas manajemen telah sangat mempengaruhi produktivitas organisasi. Sebagian besar kepuasan dengan manajemen kualitas memiliki dampak terbesar pada produktivitas organisasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah integrasi elemen strategis manajemen fasilitas, manajemen administrasi, perilaku kepemimpinan, kinerja fakultas dapat meningkatkan kepuasan dengan manajemen kualitas untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

9. Penelitian dengan judul: "Jaminan kualitas dalam pendidikan tinggi"¹⁵⁴ (Studi kasus mengembangkan model audit kinerja dosen di Universitas Bandung), menyimpulkan bahwa; Secara umum, kegiatan Auditor Kinerja belum didirikan di Universitas Islam Bandung. Secara khusus, sesuai dengan rumus masalah yang di-

¹⁵³ Bujang Rahman, "Manajemen kualitas akademik untuk meningkatkan produktivitas kelembagaan" (*Analisis faktor-faktor strategis yang mempengaruhi produktivitas LPTK di provinsi Lampung*), (Lampung, 2010), h. 34

¹⁵⁴ Nani Rahminawati, 2007. *Jaminan kualitas dalam pendidikan tinggi* (Studi kasus mengembangkan model audit kinerja dosen di Universitas Bandung). (Bandung, 2007), h. 21

digunakan dalam penelitian ini, kesimpulan spesifik telah diperoleh, yaitu :

- (1) Standar kinerja fakultas di Unisba diambil dari kegiatan Pendidikan. Universitas Tridh, yang kemudian dibangun dalam Etika Kerja Unisba (BTDU);
- (2) Prosedur yang dapat dilakukan selama pelaksanaan ceramah Auditor dilakukan melalui 3 (tiga) tahapan: persiapan, implementasi dan pelaporan;
- (3) Daftar penilaian staf (DP3) yang diklasifikasikan sebagai salah satu alat yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja fakultas; dan (4) Model audit kinerja pelatih yang digunakan oleh UNISBA secara empiris, adalah model laporan audit dan observasi operasional.

10. Dalam sebuah penelitian yang berjudul “Pemanfaatan Teknologi Mobile Learning dalam Pengembangan Profesionalisme Dosen”,¹⁵⁵ kesimpulannya bahwa Dosen Profesional adalah profesionalisme dosen yang meliputi profesionalisme pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Lembaga memiliki tanggung jawab untuk melakukan pengembangan terhadap profesi dosen. Langkah penting yang dapat dilakukan lembaga pendidikan tinggi adalah dengan mengembangkan program pembinaan profesi dosen yang meliputi bidang pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Program pengembangan dan pembinaan terhadap profesionalisme para dosen harus dipadukan dengan tuntutan ilmu, teknologi, seni yang berkembang secara ekspansif dan kualitatif, dapat juga dilakukan melalui program-program pembinaan yang didasarkan pada analisa kebutuhan.

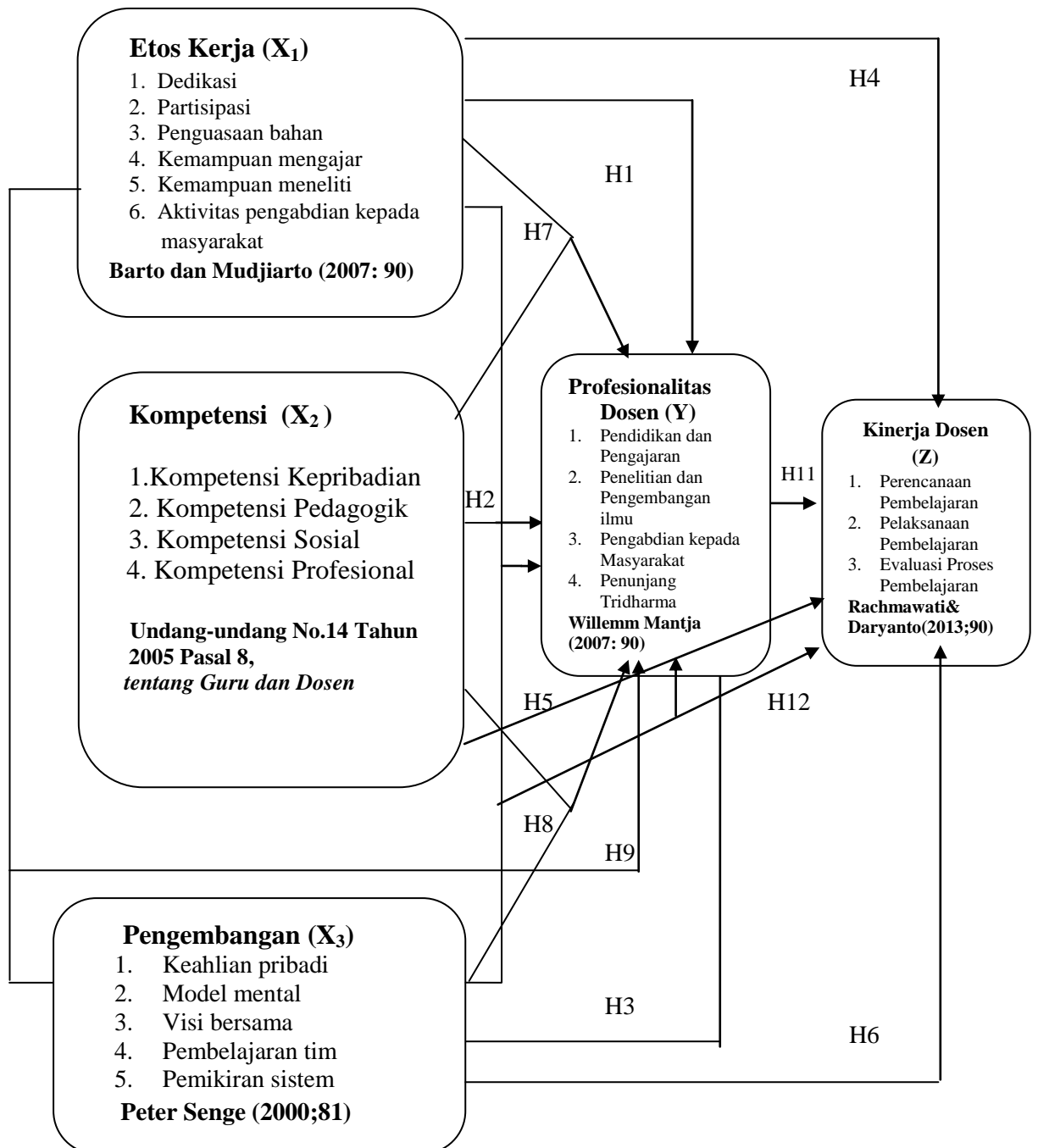
¹⁵⁵ Wawan Herry Setyawan. *Pemanfaatan Teknologi Mobile Learning dalam Pengembangan Profesionalisme Dosen*. Al-Ulum Volume 17 Number 2 December 2017, (Kediri : Universitas Islam Kadiri, UNISKA : 2017), h. 389-414

lembaga. Program-program dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri dosen telah terjadi suatu proses transformasi dari program tersebut. Proses transformasi ini dapat dilihat dari dua hal yaitu: a) peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan (b) perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.

C. Kerangka Teoretik

Berdasarkan uraian dan teori-teori di atas, maka antara etos kerja, kompetensi dan pengembangan terhadap profesionalitas dan implikasinya dengan kinerja dosen ada indikasi saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya, untuk lebih jelasnya telah tergambarkan dalam kerangka teoretik di bawah ini.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini :



Gambar 3.1

Kerangka teoretik pengaruh etos kerja, kompetensi dan pengembangan diri terhadap Profesionalitas serta implikasinya pada kinerja dosen

Dari kerangka teoretik di atas, model dalam penelitian ini mencoba untuk mengekspos pengaruh dari variabel etos kerja, kompetensi dan pengembangan diri pada kinerja di universitas swasta di kota Metro khususnya universitas islam. Tujuan dari penulis penelitian ini adalah untuk mengekspos efek etos kerja, kompetensi dan pengembangan diri dan memahami masalah kinerja di lembaga pendidikan tinggi swasta di Kota Metro, tujuan lain untuk menyumbangkan ide untuk mengoptimalkan kinerja dosen universitas agama sektor swasta di Kota Metro, tempat belum ada penelitian yang meneliti dampak etos kerja, kompetensi dan pengembangan diri pada kinerja dosen universitas agama swasta di Kota Metro khususnya perguruan tinggi islam.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir dan teoritis di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Etos Kerja terhadap Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro ($X_1 \rightarrow Y$)
2. Ada pengaruh Kompetensi terhadap Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro ($X_2 \rightarrow Y$)
3. Ada pengaruh Pengembangan Dosen terhadap Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro ($X_3 \rightarrow Y$)
4. Ada pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro ($X_1 \rightarrow Z$)
5. Ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro ($X_2 \rightarrow Z$)

6. Ada pengaruh Pengembangan terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro ($X_3 \rightarrow Z$)

7. Ada pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi terhadap Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro

$$\begin{array}{l} X_1 \\ X_2 \end{array} \left. \vphantom{\begin{array}{l} X_1 \\ X_2 \end{array}} \right\} Y$$

8. Ada pengaruh Kompetensi dan Pengembangan terhadap profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di

$$\begin{array}{l} \text{Kota Metro } X_2 \\ X_3 \end{array} \left. \vphantom{\begin{array}{l} X_2 \\ X_3 \end{array}} \right\} Y$$

9. Ada pengaruh Etos Kerja dan Pengembangan terhadap profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro

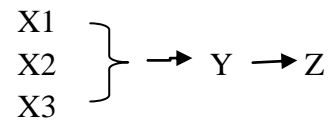
$$\begin{array}{l} X_1 \\ X_3 \end{array} \left. \vphantom{\begin{array}{l} X_1 \\ X_3 \end{array}} \right\} Y$$

10. Ada pengaruh Etos Kerja, Kompetensi dan Pengembangan secara bersama-sama (simultan) terhadap Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro

$$\begin{array}{l} X_1 \\ X_2 \\ X_3 \end{array} \left. \vphantom{\begin{array}{l} X_1 \\ X_2 \\ X_3 \end{array}} \right\} Y$$

11. Ada pengaruh Profesionalitas terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro ($Y \rightarrow Z$)

12. Ada pengaruh Etos Kerja, Kompetensi dan Pengembangan secara bersama-sama (simultan) terhadap Profesionalitas serta implikasinya pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di Kota Metro



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Slamet, Sugi and S. Martono, *The Effect of Authentic Leadership, Organizational Justice, and Achievement Motivation on Teachers' Performance in Vocational High School Seventeen Temanggung*, New (Jesrsey Prantice : Hall Inc., Eglewood, 2015).
- Arikunto Suharsimi, "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*," (Jakarta: Rineka Cipta, 2006).
- Arifin, H. Muhammad, *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance, International Education Studies*; (Jakarta : Vol. 8, No. 1; ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039, 2015).
- Ahiruddin, *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Diri Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Swasta Sekota Metro*". (Metro : UIN-RIL, 2015).
- Baron dan Greenberg, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Salemba Empat, 1997).
- Barto dan Mudjiarto, *Etos kerja dosen dan kompetensi yang dimilikinya*. (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007).
- Beatrice Avalos, *Teacher professional development in Teaching and Teacher Education over ten years, Teaching and Teacher Education* 27, (10-2, 2011)
- Bungin, M. Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu- Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Prenada Media, 2005).
- B. R. Werang dan L. Lena, *Principals' Managerial Skills, School Organizational Climate, and Teachers' Work Morale at State Senior High Schools in Merauke Regency Papua, Indonesia. International Journal of Science and Research*, Vol. 3 Issue 6 (June : 691-695, 2014).
- C. Penlington, Dialogue as a catalyst for teacher change: a conceptual analysis. *Teaching and Teacher Education*, 24 (5 : 1304-1316, 2008).
- Chih-Pei HU dan Yan-Yi Chang, John W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, Journal of Social and Administrative Sciences*, Volume 4, Issue 2, June : 206, 2017).
- Cliffs, *Social Research Methode*, (New Jesrsey Prantice-Hall Inc., Eglewood, 2013).
- Daryanto & Rachmawati, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. (Yogyakarta : Gaya Media, 2013).

- Departemen Agama RI, *Al-Quran Surat Al-Mujadallah Terjemahan* [58] : 11, (Bandung: CV Darus Sunnah, 2015)
- Departemen Agama RI, *Al-Quran Surat Al-Baqarah Terjemahan* [2] : 30, (Bandung: CV Darus Sunnah, 2015)
- Departemen Agama RI, *Al-Quran Surat adz-Dzaariyat Terjemahan* [51] : 56, (Bandung: CV Darus Sunnah, 2015)
- Departemen Agama RI *Al-Quran Surat Ar-Ra'd Terjemahan* [13]: 11 (Bandung: CV Darus Sunnah, 2015)
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105 Terjemahan*, (Bandung: CV Darus Sunnah, 2015)
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Surat Adz-Dzaariyat* [51] : 56, (Bandung : CV Darus Sunnah, 2015).
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Surat Al-Mujadallah* [58] : 11, (Bandung : CV Darus Sunnah, 2015)
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Surat An-Naml* [27] : 88, (Bandung : CV Darus Sunnah, 2015)
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Surat Ar-Ra'd* [13]: 11 (Bandung : CV Darus Sunnah, 2015)
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Surat Al-Baqarah* ayat 134 (Bandung : CV Darus Sunnah, 2015)
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Surat An-Naml* ayat 8, (Bandung : CV Darus Sunnah, 2015)
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Surat Al An-Nur* ayat 41, (Bandung : CV Darus Sunnah, 2015)
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Surat Al-Ahqaaf* ayat 19, (Bandung : CV Darus Sunnah, 2015)
- Ditperta's Dirijen Pendis Kemenag RI, *Pedoman Beban Kerja Dosen*, Jakarta : , Tahun 2011).
- Djumransjah, H.M., Amrullah, Malik Karim Abdul, *Pendidikan Islam*, Malang : (UIN-Malang Press, 2007).
- Donaldson, T. & Preston, L. E. *Academy of management Review*, The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications., (65-91 : 20 (1), 1995).
- Dornyei, Z. *Motivation in Second and Foreign Language Learning, Language Teaching*, (117-135 : 31(3), 2009).
- D. Clarke & H. Hollingsworth, *Teaching and Teacher Education*, Elaborating a model of teacher professional growth, , 18 (8) : 947-967, 2002).
- Ditperta's Dirijen Pendis Kemenag RI, *Pedoman Beban Kerja Dosen*. Jakarta, 2011).

- Djamarah, *Strategi belajar mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006)
- Djoemad Tjiptowardojo, *Model strategi peningkatan kualitas universitas swasta (Penelitian kualitatif tentang strategi peningkatan kualitas Universitas Widyatama di Bandung*. Bandung, 2010).
- Dharma, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book, 2007).
- Dwi Sulisworo, *The Contribution of the Education System Quality to Improve the Nation's Competitiveness of Indonesia*, Journal of Education and Learning, Vol. 10 (2) : 127-138, 2016).
- Edwin B. Flippo. *Personel Management* (New York : Mc. Graw-Hill Book Company, 2014).
- Effendi, Singarimbun, *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES, 2008).
- F.A.J. Korthagen, *Teaching and Teacher Education*, Situated learning theory and the pedagogy of teacher education : towards and integrative view of teacher behaviour and teacher learning, 26 (1) : 98-106, 2010).
- Hasan Sulaiman, Fathiyyah, *Konsep Pendidikan al-Ghazaly*, (Jakarta: P3M, 1996).
- Gibson, James L et al, *Organizations: Behavior, Structure, Processess*, (America : Mc Graw-Hill, 2006).
- Gibson, L. J.; Ivancevich, M. J.; Konopaske, R., *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. (Fourteenth Edition. McGraw-Hill Irwin, New York, 2012).
- Hazairin Habe dan AHIRUDDIN, *Sistem Pendidikan Nasional*, Jurnal Ekonomi Keuangan dan Bisnis Sains, (<http://lppmsaburai.blogspot.co.id/2017>. | vol: | issue : | 2017).
- Hasibuan Malayu SP, *Manajemen SDM Dasar dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta : Gunung Agung, 2009).
- Hasibuan Malayu SP. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2018).
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Penerbit Liberty, 2008).
- Handoko, Hani T, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009)
- Hammond-L. Darling, Maria E. Hyler & Madelyn Gardner, *Effective Teacher Professional Development with assistance from Danny Espinoza*, (Palo alto, CA: Learning Policy Institute, 2017).
- Ishak Arep & Tanjung Heri, *Manajemen Motivasi*, (Jakarta : Penerbit Gramedia, 2003).
- Jariah Ainun, *Efektivitas studi telah dilakukan pada penerapan etika profesional, kompensasi dan disiplin serta dampaknya terhadap kinerja staf pengajar*

- dan pendidikan (penelitian kasus di Universitas Widya Ekonomi Gama Lumajang), Dosen pendidikan, (Gama Lumaang : Widya College, 2014).*
- J.L. Snow-Gerono, *Teaching and Teacher Education, Locating supervision, A reflective framework for negotiating tensions within conceptual and procedural foci for teacher development*, 24 (6) : 1502-1515, 2008).
- Khasanah, *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta : PT. Pustaka. Gramedia Utama, 2004).
- Kusnadi, *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja*. (Jakarta : Grasindo : 2006).
- Kusnan Ahmad, *Analisis Iklim Organisasi, Pekerjaan Etis dan Analisis Disiplin bekerja dalam Menentukan efektivitas kinerja organisasi*. (Surabaya : Garnisum Tetap III, 2004).
- Lathifah Jauhar, *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja*, Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis Vol.1 No. 3, (225-246 : 2014).
- Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, *Competence Work: Model for Superior Performance*, (John Wiley and Sons, Inc, 1999).
- Mayo, Fitzewz & Davison, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2002).
- Martha Saputra GR, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta : LP3ES, 2006).
- Mangkunegara Prabu Anwar, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung Remaja Rodakarya, 2001).
- Moekijat, *Konsep Implementasi Manajemen*, (Jakarta : Rajawali Press, 2007)
- Muhidin, Abdurahman. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung : Pustaka Setia : 2007).
- Muhidin dan Abdurahman . *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. (Bandung : Pustaka Setia, 2007).
- M. Abdurahman dan S.A, Muhidin, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. (Pustaka Setia : Bandung, 2007).
- Mujib Abdul, Mudzakkir Jusuf, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta : Kencana Prenada Media, 2006).
- Maarif Syafii Ahmad, *Membumikan Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995)
- Nani Rahminawati, *Jaminan kualitas dalam pendidikan tinggi" (Studi kasus mengembangkan model audit kinerja dosen di Universitas Bandung)*. Bandung, 2007).
- Nawawi, Hadari, *Pimpinan dan Kepemimpinan Efektif*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2007)

- Nadeem ; et.al, *Teacher's Competencies and Factors Affecting the Performance of Female Teachers in Bahawalpur*, International Journal of Business and Social Science 2 (19), (Pakistan : Southern Punjab,218).
- Nitisemito S Alex, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2012).
- Nurdin Karim, *Etos Kerja Dosen STAIN di Kendari*, *journal.um.ac.id*, (Kendari : 45, 2013)
- N.K. Malhotra, *Marketing Research: An Applied Orientation*, (New Jersey : Pearson Education, Inc, 2007).
- Rahman Bujang, "*Manajemen kualitas akademik untuk meningkatkan produktivitas kelembagaan*" (*Analisis faktor-faktor strategis yang mempengaruhi produktivitas LPTK di provinsi Lampung*), (Lampung, 2010).
- Prawirosantono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1999).
- Robbins, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : PT. Pustaka Gramedia Utama, 2013).
- Rusman, *Model-model Pembelajaran dan Pengembangan Profesionalisme Guru*, (Bandung: Rajawali Pers, 2010).
- Ruky S. Achmad, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka utama Cet.ke-2, 2010).
- Sanusi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Alfabeta, 2008).
- S. Dharma, *Manajemen Kinerja*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011).
- Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : YPKN, 2017).
- Sinamo, *Etos Kerja Professional*, (Jakarta: institut Dharma Mahardika, 2003)
- Siswanto dan Bedjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2006)
- Siagian P Sondang, *Manajemen Terapan Dalam Organisasi*, (Yogyakarta : Rajawali Press, 2010).
- Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2005).
- Siswanto dan Bedjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2006).
- Sugiyanto, *Teori dan Aplikasi*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008).
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2012).

- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D dan Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian yang Bersifat : Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, dan Konstruktif*. (Bandung : Alfabeta ; 2017).
- Thabathabai, Sayid Muhammd Husain, *Al-Mizān fi Tafsir al-Qurān*, (Qum, Daftar Intisyarat Islami, cet. 5, jil. 17, 2018).
- Umar Bukhari, *Hadis Tarbawi Pendidikan dalam Perspektif Hadis*, (Jakarta: Amzah, cet. 4, 2016).
- Undang-Undang No.14 Tahun 2005, *Tentang guru dan dosen*, Jakarta : 2005).
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, *Tentang Pendidikan Tinggi*, Jakarta : 2012).
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, 2003)
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, (2003).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (2013).
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, pasal 31 ayat 4 dalam UUD 1945, *menyebutkan Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya dua puluh persen dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional. Kemudian, ayat 5 menyebutkan pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia*, Jakarta : 2003).
- Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, *Pedoman Penulisan Tesis dan Disertasi*, (Lampung, 2022).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 47 Tahun 2009, *Tentang Sertifikasi Pendidik untuk Dosen*, Jakarta : 2009).
- Prastowo Andi, *Panduan Kreatif Membuat Bahan Ajar Inovatif*, (Yogyakarta : Diva Press, 2012).
- Wahbah bin Musthofa Zuhaili, *Tafsir al-Munir fi al-'Aqidati wa al-Syari'ati wa al-Manhaj*, Juz 30, (Damaskus: Dar al-Fikr al-Ma'asir, 1418 H).
- Weni Indriani, *Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen* (Jurnal el-Idare, Vol. 1, No. 2, Desember 2015).
- Xu Anguo and Ye Long, *The Influence of Teachers' Competency on Job Performance in Research University with Industry Characteristics: Taking Job Satisfaction as Mediator*, School of Economics and Management, China : Beijing Jiaotong University, 100044 Beijing, 2012)
- Yusuf Qardhawi, *Fiqh Peradaban : Sunnah Sebagai Pradigma Ilmu Pengetahuan*, (Surabaya: Dunia Ilmu, 1997).

Y Afiyanti, *Validitas dan Reliabilitas dalam Penelitian Kualitatif. J Keperawatan Indonesia*. 12 (2):137–141, 2008).

<https://kbbi.lektur.id/etos-kerja>.

<https://www.kanal.web.id/pengertian-profesionalitas>.

<https://campus.quipper.com/careers/dosen>

<http://journal.iaincurup.ac.id/index.php/JSMPI/article/view/1212/pdf>

<https://www.ejurnal.iayasnibungo.ac.id/index.php/nurelislam/article/view/176>

<http://journals.usm.ac.id/index.php/solusi>

<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1782/2155>

<https://jikm.upnvj.ac.id/index.php/home/article/view/102/71>

<https://bincangsyariah.com/kolom/ini-4-prinsip-etos-kerja-yang-diajarkan-rasulullah/>