

BAB II
KAJIAN PUSTAKA
MANAJEMEN STRATEGIS REKTOR
DALAM MENINGKATKAN KINERJA DOSEN

A. Landasan Filosofis

Untuk melakukan penelitian ini, penulis menggunakan pragmatisme sebagai filsafat pendidikan sebagai landasan filosofis. Mereka berpendapat bahwa modernitas, yang merupakan penanda zaman, tidak dapat dibendung atau dihindari oleh semua orang, sehingga diperlukan persiapan komprehensif untuk menghadapi hal ini. Tujuan disertasi ini, berdasarkan filsafat pragmatis, adalah untuk memberikan penjelasan tentang manajemen strategis sebagai bagian dari tatakelola dalam manajemen pendidikan.

Menurut teori pragmatis Charles Peirce, William James, dan John Dewey, kebenaran dapat didefinisikan sebagai semua pembuktian yang menegaskan bahwa sesuatu itu benar dengan merujuk pada hasil dan akibat yang didasarkan secara langsung pada manfaatnya (Hadiwijono, 2010). Selama manfaatnya nyata, aliran ini bersedia menerima apa pun.

Aliran ini berpendapat bahwa manusia memiliki kemampuan untuk mengatasi kesulitan hidup untuk menyelamatkan masa depan. Pemecahan masalah yang memungkinkan orang untuk menghadapi masalah baru dalam kehidupan sehari-hari dan menangani masalah yang terkait adalah cara terbaik untuk mempersiapkan orang untuk menghadapi masa depan yang tidak jelas, menurut Sadulloh (2010;141).

Menurut aliran ini, pendidikan tidak hanya harus mengajarkan siswa apa yang mereka butuhkan untuk belajar, tetapi juga harus mengajarkan mereka cara berpikir kritis, kreatif, dan inovatif. rangsangan ilmiah; mengintegrasikan norma dan nilai yang baik ke dalam budaya hidup yang baik; dan menilai dan memilih opsi kreatif dari berbagai pilihan. Dengan kata lain, orang harus menerapkan gagasan mereka dalam kehidupan nyata melalui pemikiran dan tindakan.

B. Landasan Sistem Nilai

Nilai mencakup pemahaman orang tentang nilai, termasuk nilai penghayatan, kebenaran, dan kehidupan, serta pikiran dan tindakan yang baik dan tidak baik. Nilai juga mencakup apa yang baik dan tidak baik. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan Sanusi (2012) dalam bukunya berjudul "Enam Sistem Nilai", di mana dia mengatakan bahwa manusia menggunakan enam sistem nilai untuk bertindak baik secara individual maupun dalam kelompok.

1. Nilai Teologis

Nilai Ketuhanan dan nilai teologis sama. Allah SWT adalah ketuhanan Islam, dan tiga komponen Islam adalah aqidah, syari'ah, atau iman-islam. Iman terdiri dari: a) Percaya bahwa adanya Allah, bersama dengan sifat - sifatnya; b) Percaya pada adanya malaikat, c) Percaya kitab-Nya; d) Percaya nabi dan rasul-Nya; e) Percaya hari akhir; dan f) Percaya hukum-Nya. Menganut agama Islam memiliki lima rukun: a) tiadak Tuhan melainkan Allah; b) Pergi Haji Jika mampu; Ada dua jenis pengertian tentang Ihsan. Yang pertama sang Pencipta, yaitu beribadah seolah-olah akan mati esok, kecuali Anda benar-benar percaya bahwa Dia melihat Anda; yang kedua berkaitan dengan makhluk, yaitu berbuat baik kepada orang lain.

Nilai-nilai teologis terkait dengan nilai-nilai ke-tuhannan. Ini berkaitan dengan hubungan intim yang ada antara manusia dan Tuhan. Hubungan ini dapat menjadi pedoman hidup untuk selalu patuh, taat, hormat, dan setua kepada tuhan serta berbuat baik kepada orang lain dan lingkungannya.

Pertanda yang diberikan Tuhan tentang alam menunjukkan nilai teologis dalam manajemen strategis. Pertanda ini menunjukkan seberapa baik dan sistematis penciptaan alam dan seberapa harmonis keberlangsungannya. Sudah jelas bahwa nilai manajemennya harus dipegang oleh manusia. sehingga kesadaran tentang ketepatan dan keteraturan dapat mempengaruhi setiap orang yang melihatnya.

Harun Nasution menyatakan bahwa, karena monotheisme adalah sifat Tuhan paling penting di antara sifatnya, teologi dalam Islam disebut sebagai "ilm al-Tauhid", yang berarti satu atau Esa, dan ke-Esaan. "Ilm al-Kalam" adalah istilah lain untuk teologi Islam. Ada dua cara untuk memahami "kalam" karena itu adalah kata-kata. Pertama, kalam ialah sabda Tuhan karena terjadi perdebatan keras di umat Islam pada abad ke-9 dan ke-10 Masehi mengenai kalam sebagai sabda Tuhan atau al-Quran, yang mengakibatkan pembunuhan massal terhadap orang-orang Islam. Kedua, karena kaum teolog Islam menggunakan kata-kata untuk mempertahankan pendapat dan keyakinan mereka, "kalam" berarti kata-kata manusia. Teolog dalam Islam disebut mutakallimun, yang berarti ahli debat yang mahir menggunakan kata-kata.

Menurut ahli bahasa Arab, "kalam" ialah kata atau frasa yang dapat berubah menjadi berbagai bentuk, seperti "perjanjian" atau "ketentuan". Kalam, secara teknis, adalah alasan atau argumen rasional untuk memperkuat perkataan. Secara tata bahasa, kalam adalah kata umum tentang perkataan, baik sedikit maupun banyak, yang dapat digunakan dalam setiap bentuk percakapan (*likulli ma yatakallamu bihi*) atau berurutan hingga maksudnya jelas. Dalam ayat 144 surah al-A'raf, dia menyebut Nabi Musa AS dengan kata "bi kalami", yang menurut al-Baidawi berarti, "Aku berbicara langsung kepadamu." Dalam ayat kelima belas dari surah al-Fath, "kalama Allah" mengacu pada tanggung jawab yang diberikan Allah SWT kepada semua makhluk hidup.

Kata benda "kalam", yang berasal dari kata taklim, memiliki dua arti: hukum dan berbicara. Dalam Al-Quran, kata "kalam" berarti hukum Allah SWT, yang disebut *al-Islam*, atau firman Allah kepada Nabi Musa AS dalam ayat 75 surah al-Baqarah, dan dalam ayat 6 surah at-Taubah, "kalam" berarti isi atau firman Allah SWT secara langsung kepada Nabi Musa AS. Dalam Al-Quran, kata "kalam" banyak digunakan untuk mengacu pada orang yang melakukan sesuatu. Abu Hasan al-Asy'ari mengartikan kata "al Musyafahah bi al- Kalam" dalam al-Ibanah, yang

berarti "berbicara dengan topik tertentu". Surah Hud ayat 105 mengatakan "La takallamu", surah an-Nur ayat 16, dan "ya takallamu", dalam surah arRum ayat 35 dan an-Naba ayat 38. Ini adalah kata kalam netral lainnya, yang berarti berbicara, berbicara, dan berbicara. Sebagaimana disebutkan sebelumnya, moralitas, etika, dan akhlak adalah sinonim dengan karakter.

Oleh karena itu, dalam pandangan Islam, penerapan syariat (ibadah dan muamalah) adalah hasil dari proses yang disebut sebagai karakter atau akhlak mulia. Proses ini didasarkan pada akidah yang teguh dan bersandar pada alQur'an dan al-Sunah. Ibn Maskawaih (320-421/932-1030) Imam al-Ghazali mendefinisikan akhlak sebagai "keadaan sifat yang tertanam dalam jiwa yang darinya muncul perbuatan-perbuatan dengan mudah, tanpa pemikiran atau pertimbangan yang mendalam." (Arifin, 2002: 14).

Perencanaan (ahdaf), pelaksanaan (tatbiq), evaluasi (muhasabah), dan pengawasan (ar-riqobah) adalah empat tahapan penting dalam manajemen dalam perspektif Islam. Perencanaan, juga dikenal sebagai "ahdaf," adalah hal yang dilakukan sebelum pelaksanaan sebuah program, organisasi, atau hal lainnya. Perencanaan (ahdaf) sangat penting bagi sebuah lembaga atau organisasi karena tanpanya, lembaga atau organisasi tidak akan terarah dan tidak akan dapat menentukan tujuannya. Ini sejalan dengan apa yang Allah SWT katakan dalam ayat ke-18 surah Al-Hasyr. "Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang direncanakan untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan."

Dalam menjalankan sebuah organisasi, pelaksanaan, atau tatbiq, adalah sesuatu yang harus ada. Untuk memajukan organisasi, seorang pemimpin harus mengajarkan seluruh karyawan strategi manajemen yang berguna untuk meningkatkan kinerja dosen, sehingga organisasi dapat berhasil dan berkualitas.

Adapun perspektif teologis atau pandangan islam terhadap kinerja dapat dijabarkan sebagai berikut:

a) Kinerja Dosen dalam Perspektif Islam

Meskipun rajin dan bekerja keras dapat membantu berprestasi, mereka juga dapat berdampak buruk. Akibatnya, untuk mengatasi dampak negatif tersebut, diperlukan mekanisme yang efektif. Al-Qur'an mengandung sistem seperti ini. Al-Qur'an menyatakan bahwa tanggung jawab duniawi dan ukhrawi harus difokuskan pada Allah, bukan pada diri sendiri. Perspektif Islam menyatakan bahwa orang berusaha untuk mendapatkan pengakuan dari Allah, bukan dari orang lain.

Ini menunjukkan bahwa manajer dan pimpinan perusahaan kita akan terus memantau dan mengawasi kita untuk meningkatkan prestasi dalam pekerjaan kita. Ini meningkatkan semangat bekerja karena kita diawasi dan diberitahukan tentang tugas apa yang harus kita selesaikan untuk meningkatkan hasil kerja produktif.

Berdasarkan hadist di atas, meningkatkan Kinerja kita, kita harus mencari kekurangan kita dan kemudian mencari pekerjaan yang layak, yang akan memungkinkan kita untuk menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja di tempat kerja kita.

2. Nilai Fisik

Sanusi (2012) menyatakan bahwa nilai fisiologis berarti fisik, yang berarti memaksimalkan fungsi fisik selama hidup. Sebagai makhluk alami yang diciptakan oleh Tuhan, kita dapat menyadari atau tidak berguna, tetapi kita tidak menyadari peran kita..

Karena Allah SWT telah memberi manusia tubuh dengan penginderaan yang utuh agar dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, manusia terkadang lalai dan tidak melakukan apa pun untuk memenuhi kebutuhan ini. Arti nilai fisik adalah mengoptimalkan potensi

fisik saat mengurangi kehidupan untuk mengembangkan potensi diri. Ini menunjukkan bahwa manajemen menangani dan mengatur semua hal, termasuk kebutuhan fisik manusia.

Sebaliknya, keteraturan dan keterlibatan yang terjadi memberi manusia ketenangan fisik. Oleh karena itu, manajemen adalah bidang yang mempelajari cara merencanakan. Dilihat dari unsur-unsurnya, fungsinya, ukurannya, kekuatan, perubahannya, lokasinya, asal-usulnya, dan sebab-akibatnya, fisik adalah anugerah ilahi. Namun, faktanya adalah bahwa sebagian besar dari kita masih lupa dan tidak memanfaatkan fungsi tubuh yang telah diberikan Allah kepada kita. Sebagai muslim, kita seringkali tidak memanfaatkan sepenuhnya potensi yang diberikan Allah kepada kita.

Oleh karena itu, nilai fisik sangat penting untuk penelitian karena orang yang sehat dan bugar memiliki kebijakan yang lebih baik, dan orang yang sehat dan bugar dapat membantu penelitian.

3. Nilai Etik

Sanusi (2012) menyatakan bahwa nilai-nilai etik berhubungan dengan akhlak dan bermakna hormat, dapat dipercaya, dan adil. Namun, orang bodoh dan orang yang katanya berpendidikan seringkali tidak menggunakan etika.

Etika dan moral tidak mempengaruhi persahabatan, hubungan orang tua, saudara, atau hubungan bangsa dan negara. Pada kenyataannya, istilah "etika moral" berasal dari kombinasi beberapa kata, "etika moral" dan "moral", yang masing-masing memiliki definisi yang berbeda. Etika, menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2010), mencakup studi masalah moral dan pengambilan keputusan. Fokusnya adalah kebenaran versus kesalahan, hal baik versus hal buruk, dan berbagai warna gelap yang dianggap sebagai masalah hitam dan putih. Hampir semua perdebatan, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja, berasal dari moral implikasi.

Keputusan dan masalah moral yang berkaitan dengan prinsip yang baik atau buruk tidak mempengaruhi etika. Banyak konsekuensi etika dan moral terjadi di berbagai tempat, baik di masyarakat maupun di tempat kerja. Jadi etika merupakan standar moral perilaku benar dan salah. Ketika seseorang bertindak terhadap lingkungan mereka dengan mengikuti norma masyarakat yang berlaku mencerminkan prinsip-prinsip mereka.

"Etika reflects the degree to which the behaviors of an authority are in accordance with generally accepted moral norms," kata Colquitt, Lepine, dan Wesson (2011). Dalam hal ini, etika menganalisis bagaimana seseorang berperilaku dengan mempertimbangkan moral dan standar norma yang berlaku. Pada dasarnya, seseorang bertanggung jawab atas bagaimana mereka berperilaku di dalam masyarakat mereka, yang seharusnya dilandasi oleh moral masyarakat yang berlaku. Oleh karena itu, moral selalu mengontrol tindakan dan pendapat seseorang di lingkungan sosial. Etika dapat didefinisikan sebagai batasan yang diterima terhadap nilai moral yang didasarkan pada kepercayaan, tanggung jawab, dan integritas dan merupakan bagian dari hierarki nilai sosial.

Meskipun mereka berbeda, pendidikan dan etika terkait satu sama lain. Untuk memahami kedua topik ini, kita perlu memahami etika pendidikan. Dengan kata lain, etika pendidikan adalah proses pendidikan yang berlangsung secara moral dan terus-menerus dalam kehidupan seseorang, dengan fokus pada etika untuk membangun kebiasaan, kemampuan, bakat, dan keinginan seseorang.

Semua orang, baik formal maupun non-formal, tahu dan menerima pendidikan. Pendidikan harus dikaitkan dengan prinsip-prinsip etika yang penting bagi kehidupan manusia. Anak-anak dididik oleh orang tua mereka, dan setelah mereka dewasa dan memiliki keluarga, orang tua juga mendidik anak-anak mereka dengan cara yang sama. Orang tua mengajarkan anak-anak mereka moral dan kebiasaan yang biasanya diwariskan kepada mereka."

Pendidikan dan etika adalah satu sama lain. Gaya hidup dan tindakan seseorang yang menunjukkan etika (dalam arti kata dan perbuatan), sopan, dan santun akan menentukan seseorang yang berpendidikan dan dianggap berpendidikan.

Karena kesalahan akan menghasilkan hukuman yang lebih baik di masa mendatang, agama Islam sangat berhati-hati dalam menangani masalah ini dan tidak menerima orang yang bersalah. Kebaikan, tanggungjawab, keadilan, dan keharmonisan adalah beberapa perspektif tentang etika dalam manajemen strategis.

4. Nilai Estetik

Menurut Sanusi (2012), nilai-nilai estetika menjadi dasar setiap kehidupan manusia untuk membangun hubungan yang harmonis, menarik, dan indah serta hubungan yang harmonis dan kasih sayang satu sama lain. Akibatnya, selama proses pembelajaran, siswa akan memiliki hubungan yang sehat antara satu sama lain, guru, dan lingkungan mereka. Manajemen memiliki estetika.

Nilai-nilai estetika ditunjukkan dalam proses mewujudkan perencanaan, dan setiap elemen manajemen tidak dapat dilepaskan dari nilai-nilai ini. Akibatnya, manajemen bukan hanya berbicara tentang tujuan dan strateginya, tetapi juga tentang estetika yang terkandung di dalamnya. Keserasian atau kecantikan adalah nilai estetika. "Aesthesis", yang berarti perasaan atau sensitifitas, adalah asal kata estetika. Harmoni, cinta kasih, dan keindahannya adalah komponen estetika karena ciptaan Tuhan tidak hanya bermanfaat tetapi juga teratur dan seimbang. Harmoni dengan alam semesta dan sesama manusia membantu manusia.

Dua pertanyaan utama tentang estetika adalah pengalaman estetis dan nilai estetika. Koento Wibisono dkk. (2009:6.72) menyatakan bahwa nilai estetis adalah nilai yang terkait dengan pengertian keindahan dan sepadan dengan nilai moral, ekonomi, religius, dll. Liang Gie menyatakan

bahwa karena nilai estetis terdiri dari kategori-kategori estetis atau keindahan, yang merupakan kumpulan nilai yang ada dalam estetika. Ada tiga jenis estetika: yang agung dan elok, yang kosmis dan tragis, dan yang indah dan jelek.

Keindahan sering dianggap sebagai dua kata yang sama, yaitu indah sebagai kualitas abstrak, atau indah, dan indah sebagai objek yang indah. Koento Wibisono et al. (1989:6.72) menyatakan bahwa keindahan dapat dibagi menjadi tiga kategori berdasarkan seberapa luasnya. Yang pertama adalah keindahan dalam berbagai arti: keindahan dalam arti terluas, keindahan dalam arti estetis murni, dan keindahan dalam arti terbatas yang terkait dengan mata. Kebaikan adalah kata yang indah dalam arti luas. Keindahan dianggap baik dan menyenangkan oleh Aristoteles. Warna dan bentuk yang menarik hanyalah salah satu aspek keindahan. Keindahan, menurut The Liang Gie dalam Koento Wibisono (2009:6.73), terdiri dari sejumlah kualitas pokok yang ada pada sesuatu. Keindahan terdiri dari berbagai keselarasan dan kebalikan dari garis, warna, bentuk, nada, dan kata-kata yang berasal dari sifat-sifat ini: kesatuan, keselarasan, keseimbangan, perlawanan, dan kesetangkupan. Dengan kata lain, keindahan adalah keharmonisan antara visual dan indera.

Pengalaman estetis adalah masalah kedua yang berkaitan dengan estetika. Ini adalah bagaimana seseorang menganggap sesuatu memiliki nilai estetis. Ini adalah pengalaman psikologis yang tidak berkepentingan—melihat sesuatu tanpa tujuan apa pun selain pengamatan itu sendiri. Sehubungan dengan Koento Wibisono, John Hospera menggambarkan pengalaman estetis sebagai mencerap demi pencerapan. Dia menentang kekacauan dan kesepian (2009:6,74).

Mengingat bahwa keindahan adalah konsep yang luas, pembelajaran harus indah. Ini menunjukkan bahwa konsep yang baik harus menjadi dasar dan tujuan pembelajaran. Tujuan utama pembelajaran adalah untuk meningkatkan martabat manusia dan memberikan nilai tambahan bagi semua orang, terutama bagi siswa. Semua orang yang

terlibat dalam proses akan senang jika tujuan pembelajaran tercapai. Menciptakan nilai tambahan untuk diri sendiri dan masyarakat adalah proses yang dikenal sebagai pembelajaran. Siswa dan guru harus menyadari hal ini. Guru tidak akan menguntungkan jika menganggap proses pembelajaran sebagai pengguguran tugas tanpa persiapan. Siswa tidak perlu memahami proses pembelajaran hanya untuk mendapatkan nilai yang lebih tinggi daripada standar minimal ketuntasan.

Karena pembelajaran adalah proses meningkatkan martabat manusia dan memberikan nilai tambahan. Ini menunjukkan bagaimana keindahan dan filsafat estetika membantu membuat pendidikan menyenangkan dan berkembang. Pembelajaran selalu didukung oleh alat dan lingkungan yang menarik dan kreatif. Semua bagian sistem pembelajaran harus memiliki kualitas seperti kesatuan, keselarasan, keseimbangan, perlawanan, dan kesetangkupan agar pembelajaran menyenangkan dan berkembang.

Kami juga selalu berusaha menerapkan manajemen strategis dengan baik sebagai bagian dari kepedulian kami terhadap pendidikan. Kepedulian kita pada institusi adalah salah satu bukti cinta kita pada agama kita dan ilmu Allah, yang sudah sepantasnya kita jaga, pelajari, dan amalkan bersama.

5. Nilai Logis

Manusia memiliki pikiran dan akal untuk menjalani kehidupan yang layak. Berpikir logis, dimulai dari berpikir insting, harus terus ditingkatkan untuk meningkatkan kecerdasan yang dimiliki secara kreatif dan inovatif dalam setiap pemikirannya. Manajemen memiliki nilai logis karena setiap langkah yang direncanakan adalah hasil dari berpikir tentang berbagai efek dan hasil. Dengan kata lain, membedakan manajemen analisis dari logika sangat tidak rasional.

Orang-orang yang kreatif mencoba membuat barang atau ide yang menginspirasi mereka. Berpikir islami harus menjadi fondasi karakter

guru, baik di rumah maupun di institusi. Berfikir islami berarti menerima Islam sebagai ideologi karena iman seorang muslim akan memengaruhi sikap, sikap, dan gaya hidup mereka. " Artadi menyatakan bahwa "Akhlak budi manusia seharusnya mengenal hukum karena moral dan prinsip yang dapat mengatur etika; kehidupan, dan karenanya aturan masyarakat merupakan cerminan akal budi manusia" (2016:71). Berdasarkan nilai-nilai Islam yang jelas, percakapan dan tindakan akan diperkuat. Nilai-nilai logis mengarahkan pemikiran dan tindakan kita.

Ada bukti bahwa jika diterapkan, manajemen strategis perguruan tinggi akan berdampak pada kemajuan pendidikan. Dengan menggunakan manajemen strategis, manajemen pendidikan dapat ditingkatkan baik secara teoretis maupun praktis. Hasil yang sesuai dengan harapan akan dipengaruhi oleh proses yang terstruktur; dengan kata lain, jika proses manajemen strategis dilakukan dengan benar, hasil yang diharapkan akan tercapai dengan baik.

6. Nilai Teleologik

Sanusi (2012) menyatakan bahwa nilai teleologik berkaitan dengan apa yang baik, efektif, produktif, dan akuntabel dalam semua aspek kehidupan. Syariat Islam sangat memperhatikan manfaat dan keuntungan bagi manusia dan lingkungannya. Seperti yang dinyatakan dalam Al-Qur'an, "Mereka bertanya kepadamu dosa yang besar dan beberapa manfaat bagi manusia, seperti dosa keduanya lebih besar dari manfaatnya" (Al-Baqarah:219), banyak larangan dan kewajiban yang sebenarnya bermanfaat bagi kita.

Tujuan utama manajemen adalah melakukan tindakan yang sistematis dan terukur. Oleh karena itu, manajemen selalu memiliki nilai telos. "Logos", kata Yunani yang berarti "kata", "akhir", "tujuan", atau "maksud", berasal dari kata "teleologi". Teleologi adalah bidang filosofis yang menjelaskan segala sesuatu dan segala sesuatu yang terjadi dengan tujuan tertentu.

Ada dua cara untuk melihat tujuan, hasil, sasaran, atau akibat. Yang pertama adalah dari sudut pandang hasil; dua versi teleologinya adalah hedonisme, yang berarti kenikmatan, dan eudaimonisme, yang berarti kebahagiaan. Yang kedua adalah dari sudut pandang orang yang menerima hasil, sasaran, atau akibat tersebut. Dalam konteks ini, hedonisme dan eudaimonisme dianggap sebagai bentuk egoisme, yang menyebabkan mereka disebut sebagai egoisme etis.

Nilai teleologik, yang berarti nilai kegunaan atau signifikansi, berkaitan dengan menjadi efektif, efisien, menguntungkan, produktif, dan akuntabel, berdasarkan nilai teleologik, kita sebagai manusia memiliki kemampuan berpikir kritis dan memiliki kemampuan untuk menggunakan ilmu pengetahuan untuk kepentingan umum. Syari'at Islam sangat memperhatikan kebaikan dan keburukan untuk kepentingan manusia dan lingkungannya.

Dalam Islam, itu memiliki keuntungan yang jelas. Salah satu keuntungan dari pentingnya kemaslahatan adalah adanya hukum yang menganjurkan dan melarang hal-hal. Tanggung jawab guru diperjelas dengan penerapan manajemen strategis dalam pendidikan. Ini memberi mereka kebebasan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka sendiri. Para dosen harus memiliki pengetahuan tentang apa yang diperbolehkan dan yang tidak. Inovasi yang dibuat oleh lembaga pendidikan dalam menggunakan manajemen strategis untuk meningkatkan kinerja dosen adalah salah satu contoh nilai teleologis.

C. Landasan Teori/ Konsep

1. Manajemen Strategis

Manajemen strategis termasuk perumusan strategis, pengamatan, lingkungan internal dan eksternal, implementasi, dan evaluasi; ini digunakan untuk mengukur kinerja jangka panjang, menurut Wheelen dan Hunger (2015:9). Menurut filosofi manajemen strategis, mereka memiliki kemampuan untuk menciptakan persepsi yang positif di mata masyarakat

dan memberikan imbalan keuangan dan psikologis bagi individu yang bersedia menginvestasikan waktu dan sumber daya mereka untuk membantu keberhasilan organisasi.

Organisasi pendidikan harus memiliki s rencana untuk mencapai tujuan jangka menengah, jangka menengah, dan jangka panjang dan jangka panjang. Perencanaan ini memungkinkan organisasi untuk menjadi lebih rinci, menyeluruh, terintegrasi, terarah, terencana, berkesinambungan, dan efektif. Johannes (2009) dalam Rahmat (2014:6) menyatakan bahwa strategi memastikan kelangsungan hidup atau perkembangan bisnis.

Kita dapat memperluas pemahaman kita tentang konsep manajemen strategis dengan mempertimbangkan kata-kata "manajemen" dan "strategis." Manajemen memiliki tiga definisi. Mereka terdiri dari: (1) manajemen dianggap sebagai sebuah proses; (2) manajemen dianggap sebagai kelompok orang yang terlibat dalam aktivitas manajemen; dan (3) manajemen dianggap sebagai karya ilmu dan seni.

Manauulang (2006:74) mengatakan bahwa manajemen strategis sendiri muncul pada tahun 1950-an dan 60-an. Meskipun ada banyak kontributor awal literatur manajemen strategis, Alfred D. Chandler, Philip Selzenick, Igor Ansoff, dan Peter Drucker adalah beberapa tokoh penting dalam bidang ini. Banyak pakar, termasuk Wheelen dan Hunger (2008) dan Fred R. David (2010), membuat penemuan selanjutnya.

Perumusan, pelaksanaan, dan evaluasi keputusan adalah bagian dari manajemen limu, yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya. Sebuah organisasi akan memperoleh keuntungan finansial, psikologis, dan produktivitas kerja melalui penggunaan manajemen strategis. Oleh karena itu, kebijakan lembaga memberikan pedoman untuk meningkatkan program kerja. Ini termasuk menetapkan tujuan dan target, menentukan strategi yang dipilih untuk diterapkan, menilai, dan memberikan pengawasan atas pengambilan keputusan.

Manajemen strategis didefinisikan sebagai proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang akan datang sehingga organisasi dapat

membuat keputusan yang menguntungkan saat ini. Proses ini dilakukan dengan memeriksa lingkungan organisasi, membuat strategi, mengimplementasikan strategi, dan menilai dan mengawasi kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan tersebut.

Evaluasi, implementasi, formulasi, dan analisis lingkungan merupakan bagian penting dari manajemen strategis, yang berfokus pada pemantauan dan evaluasi potensi dan ancaman lingkungan dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan sebuah organisasi untuk membaca kecenderungan pasar dan peluang untuk keunggulan. Proses merumuskan, menerapkan, dan menilai keputusan yang dibuat oleh organisasi untuk membantu mencapai tujuannya dikenal sebagai manajemen strategis. Tindakan tertentu dalam manajemen strategis harus diambil untuk mencapai tujuan tertentu. Ferd David (2010).

Manajemen strategis mencakup semua keputusan dan tindakan manajemen yang mempengaruhi kinerja organisasi atau institusi dalam jangka panjang. Tujuan dari manajemen strategis adalah untuk mengurangi dampak lingkungan sekitar terhadap pelaksanaan dan penilaian perencanaan strategis, menurut Thomas L. Weelhen dan J David Hunger (2012). Konsep manajemen strategis membentuk organisasi pendidikan. Untuk mencapai tujuan strategis lembaga, ide-ide penting, pendekatan, dan taktik harus disusun secara sistematis untuk diterapkan sesuai dengan fungsi manajemen strategis. Ini juga dilakukan secara sistematis selama proses perencanaan strategis lembaga.

Menurut Hunger & Wheelen (2013:9), manajemen strategis secara proses terdiri dari empat komponen utama agar berhasil: (a) pengawasan lingkungan, (b) perencanaan strategis, (c) implementasi strategis, dan (d) evaluasi strategis.

Hal ini dapat di lihat pada diagram berikut:

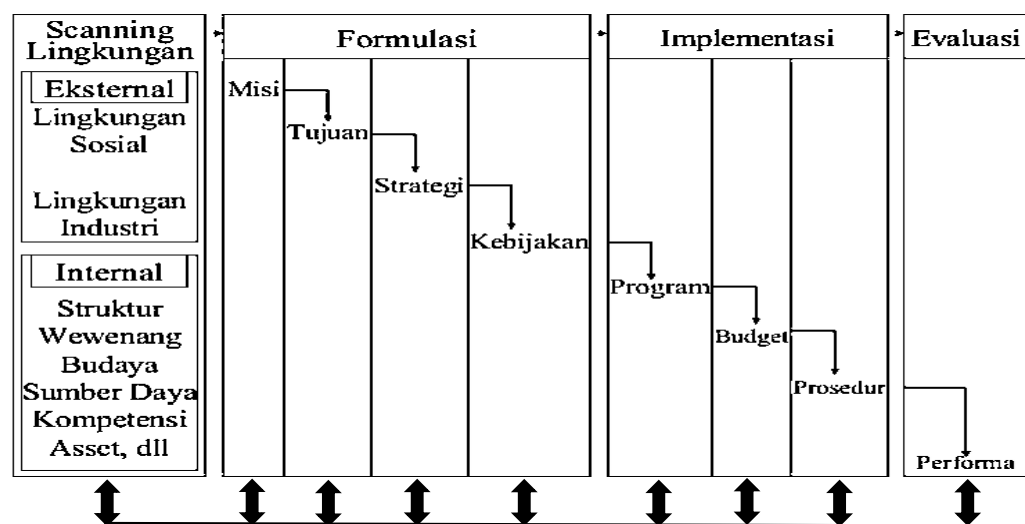


Gambar 2.1

Elemen – elemen Dasar dari Proses Manajemen Strategis

Rektor dan dosen sumber daya manusia harus dapat mengintegrasikan manajemen strategis dengan fungsi manajemen lainnya untuk mencapai tujuan universitas. Hasilnya adalah bahwa proses manajemen strategis terdiri dari pemindaian lingkungan, perencanaan strategis, implementasi strategis, evaluasi, dan pengendalian, sesuai dengan penjelasan di atas.

Elemen elemen dasar tersebut sergambar pada model manajemen strategis seperti yang tampak pada gambar berikut



Gambar 2.2

Model Manajemen Strategis, Hunger & Wheelen (2013:12)

Setelah itu, langkah berikutnya adalah perumusan strategis, yang berarti membuat rencana untuk menangani peluang dan ancaman lingkungan dalam jangka panjang dengan melihat kekuatan dan kelemahan organisasi atau lembaga. Menentukan misi dan tujuan organisasi, pengembangan strategis, dan penetapan pedoman kebijakan adalah bagian dari proses perumusan strategis. Implementasi strategis usaha untuk menerapkan manajemen strategis dan kebijakan melalui pembuatan program anggaran dan prosedur adalah topik penting berikutnya dalam manajemen. Proses melihat dan membandingkan aktivitas dan kinerja suatu organisasi atau lembaga dengan kinerja yang diharapkan dikenal sebagai evaluasi dan pengendalian. Hasil dievaluasi dan dipertahankan untuk memastikan bahwa bisnis terus berkembang.

Analisis lingkungan (internal dan eksternal), (2) pembuatan strategi, (3) pelaksanaan, (4) strategi, dan (5) evaluasi dan kontrol adalah konsep dasar manajemen strategi. Tanpa melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal, perencanaan (planing), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (acting), dan pengontrolan (controlling) adalah perbedaan dan fungsi utama manajemen umum, menurut Wheelen dan Hunger (2015:12).

Setelah itu, langkah berikutnya adalah perumusan strategis, yang berarti membuat rencana jangka panjang untuk menangani peluang dan ancaman lingkungan dengan melihat kekuatan dan kelemahan organisasi atau lembaga. Bagian dari proses perumusan strategis adalah menentukan misi dan tujuan organisasi, pengembangan strategis, dan penetapan pedoman kebijakan. Implementasi strategis usaha untuk menerapkan manajemen strategis pengendalian adalah proses melihat dan membandingkan aktivitas dan kinerja suatu organisasi atau lembaga dengan kinerja yang diharapkan. Hasil dinilai dan dipertahankan untuk memastikan bahwa perusahaan terus maju.

Proses manajemen strategis akan dipaparkan sebagai berikut ini:

a. Analisis Lingkungan

Keputusan manajemen dan pelatihan karyawan yang memengaruhi kinerja organisasi dalam jangka panjang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia strategis.

Manajemen strategis mencakup analisis keterlibatan pemangku kepentingan, implementasi, penilaian, dan pemantauan. Manajemen strategis lebih berfokus pada pelatihan karyawan, evaluasi kinerja, dan kesadaran lingkungan dengan mempertimbangkan ketahanan dan pertumbuhan karyawan; ini dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja dan perilaku karyawan. Ini adalah tujuan karyawan ketika mereka bekerja sebagai dosen di universitas.

Menurut Hunger & Wheelen (2015:113), pemantauan lingkungan mencakup melacak, menilai, dan memberikan informasi tentang lingkungan eksternal kepada anggota penting organisasi. Pemantauan lingkungan membantu manajer menghindari kejutan strategis dan menjaga kesehatan organisasi jangka panjang.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, tujuan dari pengamatan lingkungan adalah untuk mengidentifikasi komponen penting baik internal maupun eksternal. Identifikasi hasil ini digunakan untuk membuat rencana. Pengamatan lingkungan ini dilakukan untuk memahami kekuatan dan kelemahan lembaga sekolah, serta peluang dan tantangan lingkungan di luar lembaga sekolah. Tujuan tambahan dari pengamatan ini adalah untuk menentukan bagaimana perbaikan dapat dilakukan di masa depan, seperti yang dijelaskan oleh Mochtar (2014:34):

- 1) Struktur adalah cara bagaimana pengorganisasian, komunikasi, wewenang, dan alur kerja sering digambarkan dengan bagian organisasi;
- 2) Budaya organisasi yaitu pola keyakinan, pengharapan, nilai norma, yang dipahami dan diyakini anggota organisasi yang secara khusus memunculkan perilaku yang dapat diterima seluruh anggota organisasi;

3) Sumber daya adalah aset yang diperlukan oleh organisasi.

Pendapat di atas menyatakan bahwa pengamatan lingkungan mencakup pengawasan, evaluasi, dan penyebaran informasi kepada orang-orang yang dianggap penting untuk keberlangsungan organisasi. Ini digunakan sebagai senjata atau alat untuk melindungi organisasi dari ancaman yang tidak terdeteksi sejak awal.

Sangat penting untuk mempertimbangkan faktor kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam analisis lingkungan organisasi. Hubungan antara variabel tersebut tampak pada gambar berikut:



Gambar 2.3

Variabel – Variabel Lingkungan, Hunger & Wheelen (2015:14)

Organisasi sumber daya manusia (SDM) adalah bagian dari sistem yang saling berhubungan dan berdampak pada eksistensinya. Pengamatan lingkungan mencakup pemindaian atau evaluasi dan pengumpulan informasi tentang lingkungan internal dan eksternal untuk menentukan organisasi atau instansi. Selain itu, memantau kesehatan pekerja yang bekerja dalam lingkungan berbahaya. Pengamatan lingkungan mencakup pemindaian monitor, evaluasi, dan pengumpulan data dari lingkungan internal dan eksternal, yang akan menentukan fungsi dan struktur perusahaan.

Pemantauan lingkungan juga dapat digunakan oleh manajer untuk memastikan kesehatan karyawan mereka yang bekerja dalam lingkungan yang berbahaya. Penelitian telah menemukan korelasi positif antara konversi lingkungan dan sumber daya manusia, menurut Hunger dan

Wheelen (2015:113). Ini menunjukkan bahwa membuat rencana yang akan digunakan akan lebih mudah dengan melakukan pengamatan lingkungan yang cermat.

Meskipun demikian, pengamatan lingkungan yang cermat tentu tidak akan memberikan pemetaan yang tepat untuk tujuan strategis. Organisasi, perusahaan, atau lembaga masih dapat mengendalikannya dalam jangka pendek, tetapi seringkali memengaruhi keputusan jangka panjang. Cara yang paling mudah untuk menilai dampak lingkungan adalah analisis SWOT. Analisis ini menjelaskan Kekuatan (kekuatan), kelemahan (kelemahan), peluang (peluang), dan ancaman (ancaman) adalah faktor strategis bagi setiap organisasi. Mereka harus digunakan sebagai alat untuk menilai kondisi tujuan organisasi dan mengembangkan rencana alternatif untuk memperkuat organisasi.

Pada tahun 1960–1970, Albert Humphrey membuat analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats) pertama kali. Analisis perencanaan strategis ini digunakan untuk mengawasi dan mengevaluasi lingkungan bisnis, baik lingkungan eksternal (IFE/KAFI) maupun lingkungan internal (EFEKAFE).

2. Formulasi Strategis

Berdasarkan pedoman konseptual tentang variabel manajemen strategis yang telah disebutkan di atas, rektor universitas, manajemen puncak, dan bagian universitas lainnya memiliki kemampuan untuk mengubah kondisi universitas saat ini menjadi lembaga pendidikan tinggi yang sesuai dengan harapan mereka.

Perencanaan adalah langkah pertama dalam setiap proses kegiatan manajemen. Perencanaan harus dilakukan semakin dekat dengan tujuan yang diharapkan dan akan dicapai. Perencanaan dibuat untuk memberikan jalan dan petunjuk untuk kegiatan sehingga dapat dilakukan secara bertahap dan teratur. Perencanaan adalah proses pemikiran logis dan penentuan prioritas sebelum melakukan tindakan yang tepat untuk mencapai tujuan.

Perencanaan strategis terdiri dari pembentukan visi dan misi

universitas, penetapan tujuan, dan perencanaan strategis; proses ini juga mencakup menyelesaikan tahap implementasi kebijakan. Menurut Hunger dan Wheelen (2015:12).

a. Perumusan Visi

Visi adalah jendela masa lalu, ilustrasi di mana tanda petik, kitipan, ditunjukkan. "Suatu tujuan tertentu yang harus dicapai dalam kegiatan pengembangan" adalah definisi visi, menurut Sagala (2013:134)".

Visi adalah kumpulan harapan dan impian yang diharapkan warga universitas untuk digunakan sebagai inspirasi di masa depan. Ini dimasukkan untuk memberikan motivasi, inspirasi, dan kekuatan kepada warga politeknik. Visi harus didasarkan pada prinsip-prinsip yang dipegang oleh organisasi. Visi harus menjadi dasar dan sumber utama dari penjabaran misi, program, strategi, tujuan, dan sistem manajemen operasional organisasi.

b. Perumusan Misi

Keadaan organisasi saat ini ditentukan oleh misi. Menurut G Luffman dalam Rahman (2005:73), "misi memberitahukan IW + 1H. Tujuan organisasi adalah alasan hidupnya." Misi Universitas berfungsi sebagai inspirasi bagi semua mahasiswanya dan mencakup tindakan yang harus diambil oleh organisasi untuk memenuhi visinya dan mencapainya dengan sukses".

c. Penetapan Tujuan

Kegiatan perencanaan mencakup pengembangan dan perumusan tujuan. Tujuan memberikan gambaran tentang apa yang akan dilakukan atau dicapai dalam satu hingga lima tahun ke depan. Untuk menetapkan tujuan, faktor pendukung biasanya digunakan. Menurut Segala (2013:136), tujuan adalah kesepakatan umum tentang misi Universitas serta sumber legitimasi yang membenarkan semua operasi dan keberadaan Universitas.

Universitas sesuai dengan kebutuhan masyarakat untuk mencapai pendidikan yang diinginkan, menurut Liang Gui. Tujuan organisasi menentukan jenis dan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, menurut Sagala (2018:136).

d. Sasaran Capaian Organisasi

Dalam perencanaan dan penjabaran tujuan secara terstruktur, tujuan digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan mencapai tujuan. Hal ini dilakukan melalui berbagai kegiatan, jadi tujuan adalah untuk memfokuskan pada penyusunan kegiatan yang spesifik, terinci, dan dapat dicapai. Menurut Akdon (2017:152), tujuan adalah untuk mengungkapkan pekerjaan khusus yang harus disesuaikan dalam waktu singkat agar perusahaan dapat mencapai tujuan.

e. Strategi

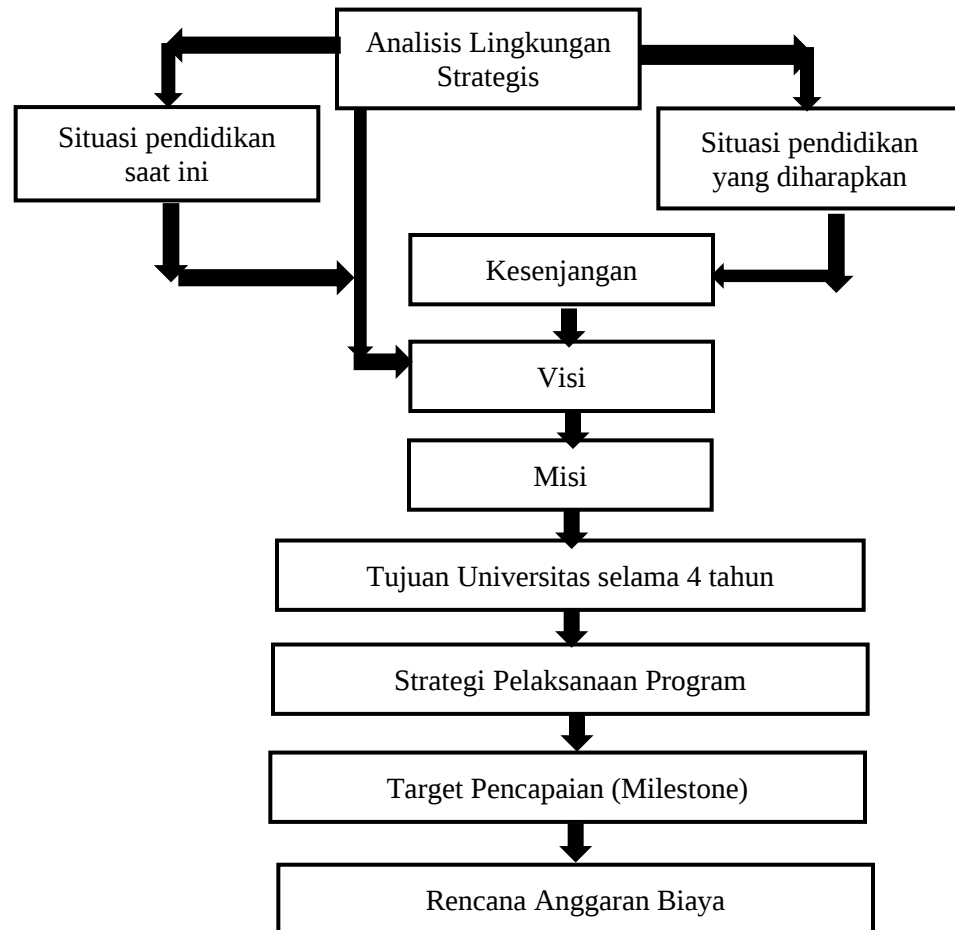
konsep prosedur yang terstruktur, logis, dan menyeluruh yang diperlukan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan, misi, dan strategi perusahaan. Menurut Hunger and Wheelen (2015:16), strategi perusahaan adalah perencanaan yang menyeluruh mengenai bagaimana sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan dan misi . Akibatnya, strategi ini sangat penting untuk mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

3. Implementasi Strategi

Strategi dan kebijakan manajemen dapat mengubah budaya, struktur, dan sistem manajemen organisasi secara keseluruhan. Program, anggaran, dan prosedur yang dibuat untuk menerapkan strategi termasuk pengembangan program, pengelolaan anggaran, dan langkah-langkah teknis yang diperlukan untuk menjalankan program tersebut.

Untuk memastikan bahwa semua tanggung jawab dan tugas Rektor Universitas dilaksanakan dengan benar, diperlukan pemahaman yang kuat tentang bagaimana tanggung jawab tersebut dilaksanakan.

Adapun alur tahapan – tahapan kegiatan Rektor Universitas seperti berikut:



Alur Tahapan Kegiatan Rektor Universitas

Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan / PPTK (2019:32)

4. Evaluasi Strategi

Tujuan evaluasi pada dasarnya adalah untuk menentukan tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan tingkat kesuksesan yang dicapai dalam jangka waktu tertentu. Tujuan evaluasi dan pengendalian adalah untuk mengatur tingkat keberhasilan implementasi strategis dan ketercapaian perencanaan strategis, serta untuk menemukan kelemahan umum. Oleh karena itu, langkah-langkah diambil, masalah diselesaikan, dan solusi dimasukkan ke dalam rencana strategis yang lebih lanjut.

Dalam kasus ini, evaluasi dan pengendalian adalah proses mendapatkan informasi dan menggunakannya untuk membuat pertimbangan yang kemudian diterapkan pada pengambilan keputusan. Selain itu, evaluasi dan pengendalian adalah alat ukur yang digunakan untuk memberikan umpan balik terhadap pelaksanaan intervensi dan kinerja guru (atau kinerja guru).

Dalam hal ini, evaluasi dan pengendalian adalah proses mendapatkan informasi dan menggunakannya untuk membuat pertimbangan yang kemudian diterapkan pada pengambilan keputusan. Mereka juga merupakan alat ukur yang digunakan untuk memberikan umpan balik terhadap pelaksanaan intervensi dan kinerja guru sesuai dengan perencanaan. Sa'ud dan MCMoon (2015:138) menyatakan

Oleh karena itu, evaluasi dan pengendalian, bagian dari manajemen strategis, berfungsi sebagai preventif dan kuratif dalam proses perencanaan dan pelaksanaan program. Oleh karena itu, evaluasi dan pengendalian ini dilakukan dengan baik untuk memastikan bahwa mereka sesuai dengan rencana strategis Universitas dan memberikan masukan untuk kemajuan. Tujuan evaluasi dan pengendalian ini berfungsi sebagai alat untuk mengukur keberhasilan implementasi dan ketercapaian perencanaan strategis.

5. Kinerja Dosen

a. Pengertian Kinerja Dosen

Kinerja adalah hasil yang diharapkan dari seberapa baik seorang karyawan bekerja. Menurut Mangkunegara (2000), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru selama menjalankan tugasnya. Ini adalah apa yang dimaksud dengan prestasi kerja, yang juga dikenal sebagai kinerja kerja atau prestasi kerja dalam bahasa Inggris. Produk pekerjaan terkait erat dengan kepuasan konsumen, kontribusi ekonomi, dan tujuan strategis organisasi, menurut Armstrong dan

Baron (1998) (dalam Wibowo (2007).

Prestasi kerja adalah jumlah pencapaian tugas atau pencapaian peran yang sukses yang dihasilkan dari tindakan seseorang. Menurut Gomes (2012), kata-kata seperti "ouput", "efisiensi", dan "efektifitas" digunakan untuk menggambarkan prestasi kerja dosen. Mereka juga sering dikaitkan dengan produktivitas.

Mangkunegara (2000) mengatakan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja seseorang secara kuantitas dan kualitas. Namun, Brahmasari (2004) mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian tujuan organisasi dalam bentuk output kuantitatif dan kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, kepercayaan, atau elemen lain yang diinginkan organisasi.

b. Faktor – Faktor Kinerja Dosen

Faktor-faktor Kinerja Dosen menurut Prawirosento, (1999) adalah sebagai berikut:

1. Efektif dan Efisien

Jika hasil yang tidak dicari dari kegiatan tersebut dianggap penting sehingga menyebabkan kepuasan, kegiatan tersebut namanya tidak efisien. Sebaliknya, jika hasilnya tidak signifikan atau remeh, kegiatan itu tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Mereka berpendapat bahwa Otoritas adalah ucapan atau perintah yang diberikan oleh seorang anggota dalam suatu organisasi formal kepada anggota lain untuk menyelesaikan tugas yang terkait dengan posisi mereka. Aturan organisasi menetapkan tindakan yang diizinkan dan dilarang.

3. Disiplin

Oleh karena itu, disiplin karyawan adalah tindakan yang diambil oleh pekerja dalam menghormati perjanjian kerja mereka dengan perusahaan mereka.

4. Inisiatif

Inisiatif membutuhkan daya pikir dan kreativitas untuk menghasilkan konsep yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Banyak variabel dapat memengaruhi kesuksesan karyawan. Davis menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi mereka (Mangkunegara, 2002). Sebaliknya, kinerja guru adalah bagaimana guru menunjukkan dirinya dalam melakukan pekerjaannya. Pentingnya peran dosen dalam mencapai tujuan perusahaan disebut sebagai kinerja.

Menurut Mangkunegara (2002), faktor-faktor berikut mempengaruhi kinerja guru:

1. Faktor kemampuan: kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan kenyataan (pengetahuan dan kemampuan).
2. Faktor Motivasi: Bagaimana karyawan melihat lingkungan kerja mereka mempengaruhi motivasi mereka.

Untuk inisiatif, kreativitas dan daya pikir diperlukan untuk mengembangkan ide yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Kesuksesan karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak variabel. Davis menyatakan bahwa kemampuan dan motivasi mempengaruhi kinerja dosen (Mangkunegara, 2002). Sebaliknya, kinerja seorang guru adalah bagaimana seorang guru menunjukkan dirinya dalam melakukan tugasnya. Kinerja mengacu pada pentingnya peran dosen dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kesuksesan karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak variabel. Davis menyatakan bahwa kemampuan dan motivasi mempengaruhi kinerja dosen (Mangkunegara, 2002). Sebaliknya, kinerja dosen adalah bagaimana dosen menunjukkan dirinya dalam melakukan tugas mereka. Kinerja juga mengacu pada peran dosen dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2002), faktor-faktor berikut mempengaruhi kinerja guru:

1. Faktor Kemampuan: Kemampuan Potensial (IQ) atau Kemampuan Kenyataan (kemampuan pengetahuan dan kemampuan)
2. Faktor Motivasi: Cara karyawan melihat lingkungan kerja mereka mempengaruhi keinginan mereka untuk bekerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2001), banyak hal memengaruhi kinerja karyawan. Ini termasuk kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan, dan hubungan dengan perusahaan. Ada dua komponen yang mempengaruhi kinerja, menurut Mangkunegara (2002): (1) aktor kemampuan: kemampuan seorang dosen secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (pendidikan), sehingga dosen harus dipekerjakan pada posisi yang memenuhi keahliannya; dan (2) faktor pendorong: persepsi dosen tentang lingkungan kerja.

a. Karakteristik Kinerja Dosen

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk mencapai tujuannya.
5. Menggunakan feed back atau umpan balik yang konkret selama seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6. Mencari kesempatan untuk mencapai rencana kerjanya

b. Indikator Kinerja Dosen

Menurut Robbins, ada sejumlah metrik yang dapat digunakan

untuk mengukur kinerja seorang dosen secara individual, (2006):

1. Kualitas.

Selain tingkat kesempurnaan tugas, kualitas pekerjaan dapat diukur melalui persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

2. Kuantitas.

merupakan jumlah yang dihasilkan yang ditunjukkan dengan jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

merupakan tingkat aktivitas yang telah diselesaikan pada waktu yang ditentukan dari perspektif koordinasi dengan hasil output dan untuk memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

D. Landasan Kebijakan

- 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional**

Undang-undang berikut mengatur sistem pendidikan tinggi nasional agar sesuai dengan sistem nasional. Untuk menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan dalam kehidupan lokal, nasional, dan global, sistem ini harus memastikan kesempatan pendidikan yang sama, meningkatkan kualitas, dan relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan. Oleh karena itu, pembaharuan pendidikan harus dilakukan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan;

- 2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi**

Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi mengatur banyak aspek pendidikan tinggi di Indonesia, termasuk kinerja dosen. Berikut beberapa poin penting tentang kinerja dosen dalam UU PT:

- a. Tugas Dosen

Pasal 15 UU PT menyebutkan bahwa dosen memiliki tiga tugas utama, yaitu:

1. Mengajar: Menyampaikan materi perkuliahan, membimbing mahasiswa dalam proses pembelajaran, dan menilai hasil belajar mahasiswa.
2. Melakukan Penelitian: Penelitian dilakukan untuk kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan serta penciptaan karya ilmiah..
3. Melakukan pengabdian kepada masyarakat: Menerapkan teknologi untuk membantu masyarakat dalam menyelesaikan masalah.

Dalam era pendidikan 4.0, dosen sekarang memiliki banyak tanggung jawab. Ini termasuk berkontribusi pada pembuatan kurikulum dan materi pelatihan, mengatur dan menginspirasi diskusi yang bermanfaat di dalam dan di luar ruangan, membuat dan menghadiri konferensi keilmuan yang relevan, bekerja sama dan konsultasi dengan akademisi dan profesional lainnya, dan menilai dan mengevaluasi kemampuan siswa.

b. Penilaian Kinerja Dosen

Pasal 49 ayat (1) UU PT menyatakan bahwa penilaian kinerja dosen dilakukan oleh perguruan tinggi secara berkala. Penilaian kinerja dosen ini didasarkan pada beberapa indikator, yaitu:

1. Kualitas pembelajaran: Kualitas dosen dalam menyampaikan materi kuliah, membimbing siswa, dan menilai hasil belajar siswa.
2. Produktivitas penelitian: Jumlah dan kualitas karya ilmiah dosen, seperti buku, artikel ilmiah, dan hak paten.
3. Pengabdian kepada masyarakat: Kegiatan dosen yang membantu masyarakat, seperti pelatihan, pendampingan, dan penyuluhan.
4. Kinerja tambahan: Kinerja dosen dalam bidang lain, seperti pengembangan kurikulum.

Untuk memantau kinerja guru secara konsisten, diperlukan model evaluasi yang valid. Evaluasi kinerja guru tidak sistematis dan tidak berkelanjutan. Dosen harus memiliki setidaknya tiga keterampilan, salah satunya adalah dapat membantu siswa dengan pembelajaran

melalui teknologi. Pengembangan sosial, kewirausahaan, kreativitas, pemikiran kritis, dan kemampuan beradaptasi adalah kompetensi yang diperlukan untuk guru.

c. Pembinaan Kinerja Dosen

Dosen adalah guru dan akademisi profesional yang mengubah, mengembangkan, dan menyebarkan seni, ilmu pengetahuan, dan teknologi melalui pengajaran, studi, dan pengabdian masyarakat. Mereka juga bertanggung jawab atas kualitas layanan yang diberikan oleh perguruan tinggi. Tugas dosen sangat penting, jadi seseorang harus memiliki kemampuan yang cukup untuk menyelesaikannya. Disebut prestasi guru jika guru menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan, pengalaman, dan keseriusan mereka.

Perguruan tinggi berkewajiban untuk membina kinerja dosen agar terus meningkat. Pembinaan kinerja dosen ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti:

1. Pelatihan: Memberikan pelatihan kepada dosen untuk meningkatkan kemampuan mengajar, melakukan penelitian, dan mengabdikan kepada masyarakat.
2. Pemberian penghargaan: Memberikan penghargaan kepada dosen yang memiliki kinerja yang baik.
3. Pembimbingan: Memberikan bimbingan kepada dosen untuk mengembangkan karirnya.

d. Pemberian Sanksi

Perilaku tidak etis adalah perilaku yang melampaui apa yang dianggap moral atau pantas bagi seseorang. Dalam institusi pendidikan tinggi, perilaku tidak etis atau tidak baik juga menjadi masalah. Ini dapat terjadi pada siswa, guru, atau pengurus universitas. Untuk membentuk perilaku yang etis di perguruan tinggi, kepemimpinan yang etis diperlukan, dan tindakan tidak etis yang ditunjukkan oleh karyawan sangat penting.

Dosen yang kinerjanya tidak memenuhi standar dapat dikenakan sanksi. Sanksi yang dapat diberikan kepada dosen yang kinerjanya tidak memenuhi standar, yaitu:

1. Teguran lisan: Pemberian teguran lisan kepada dosen yang kinerjanya tidak memenuhi standar.
2. Teguran tertulis: Pemberian teguran tertulis kepada dosen yang kinerjanya tidak memenuhi standar.
3. Penurunan pangkat: Penurunan pangkat bagi dosen yang kinerjanya tidak memenuhi standar secara berulang kali.
4. Pemberhentian: Pemberhentian dari jabatan dosen bagi dosen yang kinerjanya tidak memenuhi standar secara berat dan berulang kali.

Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi mengatur semua aspek kinerja dosen, termasuk tugas dosen, penilaian kinerja, pembinaan kinerja, dan sanksi. Tujuan UU PT adalah untuk meningkatkan kinerja dosen sehingga mereka dapat menghasilkan lulusan yang berdaya saing di pasar kerja.

e. Sertifikat Profesi

Sertifikat profesi adalah dokumen formal yang menunjukkan bahwa seseorang memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang tertentu. Di era persaingan yang ketat seperti saat ini, sangat penting. Sertifikasi profesi adalah bukti nyata dari kemampuan dan dedikasi seorang pendidik dalam melakukan pekerjaan mereka.

Sesuai dengan peraturan perundang-undangan, sertifikat profesi adalah pengakuan untuk melakukan praktik profesional yang diberikan oleh lulusan pendidikan profesional yang diberikan oleh perguruan tinggi bekerja sama dengan organisasi, kementerian profesi, dan/atau badan lain.

Setiap Orang yang bekerja di bidang kesehatan harus memiliki STR, yang mirip dengan surat izin mengemudi untuk pengendara motor. STR menunjukkan bahwa orang yang bersangkutan memiliki

kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kesehatan umumnya. Sertifikat profesi diberikan oleh lembaga yang diakui secara resmi dalam bidang tersebut dan menunjukkan bahwa seseorang memiliki kemampuan dalam bidang tertentu. Kompetensi adalah pengetahuan, sikap, dan perilaku yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Sangat penting untuk memenuhi kompetensi dengan STR yang diterima setelah penilaian.

Sertifikasi profesi adalah investasi yang sangat penting bagi dosen. Dengan memiliki sertifikat, dosen tidak hanya meningkatkan kualitas diri mereka sendiri, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan keseluruhan kualitas pendidikan. Institusi akademik juga akan mendapatkan banyak keuntungan dari memiliki dosen yang profesional dan kompeten.

3. Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen ("UU Guru dan Dosen") mengatur berbagai aspek terkait kinerja dosen, mulai dari tugas utama, kualifikasi, kompetensi, hingga penilaian kinerja. Berikut beberapa poin penting terkait kinerja dosen dalam UU Guru dan Dosen:

a. Tugas Utama Dosen:

Pasal 5 ayat (1) UU Guru dan Dosen menyebutkan bahwa dosen memiliki tugas utama sebagai berikut:

1. bekerja untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Institusi pengajaran
2. Membimbing dan mengarahkan peserta didik dalam pengembangan potensi, bakat, minat, dan kemampuannya.
3. Menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan tinggi.

b. Kualifikasi Dosen:

Pasal 8 ayat (1) UU Guru dan Dosen mengatur kualifikasi akademik dosen, yaitu:

1. Untuk menjadi dosen pada perguruan tinggi negeri, sekurang-kurangnya berpendidikan magister (S2) atau doktor (S3) dalam bidangnya.

2. Untuk menjadi dosen pada perguruan tinggi swasta, sekurang-kurangnya berpendidikan sarjana (S1) dalam bidangnya.
3. Persyaratan lain dapat ditentukan dengan peraturan perundang-undangan.

c. Kompetensi Dosen:

Pasal 9 UU Guru dan Dosen menyebutkan bahwa dosen harus memiliki kompetensi sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik: Kemampuan untuk merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.
2. Kompetensi bidang ilmu: Kemampuan bidang ilmu yang diampu.
3. Kompetensi sosial: Kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan mahasiswa, kolega, dan masyarakat.
4. Kompetensi kepribadian: Kemampuan untuk menunjukkan kepribadian yang berakhlak mulia dan menjunjung tinggi kode etik dosen.

d. Penilaian Kinerja Dosen:

Pasal 22 UU Guru dan Dosen mengatur penilaian kinerja dosen yang dilakukan secara berkala oleh perguruan tinggi. Penilaian kinerja dosen meliputi:

1. Penilaian mengajar: Penilaian terhadap kemampuan dosen dalam melaksanakan pembelajaran.
2. Penilaian penelitian: Penilaian terhadap kemampuan dosen dalam melakukan penelitian.
3. Penilaian pengabdian kepada masyarakat: Penilaian terhadap kemampuan dosen dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat.
4. Penilaian lainnya: Penilaian terhadap aspek lain yang terkait dengan kinerja dosen.

e. Hasil penilaian kinerja dosen digunakan untuk:

1. Pengembangan karir dosen.
2. Pemberian tunjangan kinerja.
3. Pemberian penghargaan.
4. Pemberian pembinaan dan pelatihan.
5. Pemberhentian dosen.

4. Permendikbud No 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi (Permendikbudristek No. 53/2023) mengatur beberapa hal, seperti:

a. Kinerja Dosen

Berdasarkan Pasal 5, yaitu:

1. Perguruan tinggi harus membuat sistem penjaminan mutu yang mencakup pembinaan dan pengembangan dosen, standar kinerja, penilaian kinerja, pengembangan karir, dan penghargaan dan sanksi.
2. Standar kinerja yang disebutkan di ayat (1) termasuk komitmen terhadap tugas dosen, kemampuan pedagogik, kemampuan akademik, kemampuan penelitian dan pengembangan, kemampuan pengabdian kepada masyarakat, dan kemampuan mengelola pembelajaran.

Berdasarkan Pasal 6, yaitu:

1. Penilaian kinerja dosen dilakukan berkala oleh Perguruan tinggi berdasarkan standar kinerja dosen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2).
2. Hasil penilaian kinerja dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk: Pengembangan kinerja dosen; Pemberian penghargaan dan sanksi bagi dosen; dan Penetapan kebutuhan pengembangan dosen.

Kaitannya dengan Lulusan Unggul dan Berdaya Saing, yaitu:

Berdasarkan Pasal 7: Perguruan tinggi wajib mengembangkan profil lulusan yang unggul dan berdaya saing berdasarkan kebutuhan dunia kerja, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta nilai-nilai luhur bangsa.

Profil lulusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:

1. Kompetensi akademik;
2. Kompetensi *soft skill*;
3. Keterampilan kewirausahaan; dan
4. Keterampilan beradaptasi dengan perubahan.

Berdasarkan Pasal 8, dijelaskan bahwa Kurikulum dan pembelajaran dirancang untuk menghasilkan lulusan yang unggul dan berdaya saing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7. Sedangkan berdasarkan Pasal 9, dijelaskan Perguruan tinggi wajib melakukan *tracer study* untuk memantau kinerja lulusan dalam dunia kerja dan sebagai bahan evaluasi dan pengembangan kurikulum dan pembelajaran.

Permendikbudristek No. 53/2023 bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi Indonesia, termasuk kinerja dosen dan kualitas lulusan. Dibutuhkan berbagai upaya untuk mencapai tujuan tersebut, seperti:

1. Pengembangan sistem penjaminan mutu dosen yang komprehensif.
2. Peningkatan kualitas pembelajaran dan kurikulum.
3. Penguatan kerjasama dengan dunia kerja.
4. Pemberian penghargaan dan sanksi yang adil dan transparan bagi dosen.
5. Peningkatan kesejahteraan dosen.

Dengan implementasi Permendikbudristek No. 53/2023 secara efektif, diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang unggul dan berdaya saing, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada kemajuan bangsa.

E. Penelitian Terdahulu

Penulis meneliti manajemen strategis rektor untuk meningkatkan kinerja dosen di tingkat mikro yang belum profesional. Mereka menyatakan bahwa belum banyak penelitian serupa yang dilakukan. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang posisi penelitian disertasi ini, penulis harus membandingkannya dengan penelitian lain yang telah dilakukan tentang subjek kajian yang relevan dengan penelitian mereka, yaitu:

1. Jurnal Khorri (2018), tentang: Manajemen strategis dan kualitas pendidikan islam: Pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang dapat mengembangkan kemampuan, karakter, dan peradaban bangsa. Oleh karena itu, pendidikan perguruan tinggi harus mengajarkan nilai-nilai seperti iman, ketakwaan, akhlak mulia, kesehatan, pengetahuan, keterampilan, kreativitas, kemandirian, demokrasi, dan tanggung jawab. Saat ini, sebagian besar lembaga pendidikan hanya berfokus pada aspek pendidikan yang paling dangkal. Dimensi kognitif, yang mencakup ingatannya saja; dimensi

keterampilan, yang mencakup mekanisitas; dan dimensi hubungan, yang mencakup domain interaktif, tidak digunakan. Salah satu cara untuk memastikan bahwa kualitas lulusan universitas tidak dapat dipandang sebelah mata adalah dengan melakukan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats).

2. Jurnal Maweddeh (2017) tentang: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi profesionalitas dosen di Universitas Hasanudin Makasar dan bagaimana penerapan manajemen strategis pendidikan dapat meningkatkan profesionalitas dosen. Salah satu elemen metodologi kualitatif adalah fenomenologi. Data dikumpulkan melalui triangulasi, observasi, dokumentasi, dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan manajemen strategis untuk meningkatkan profesionalisme dosen di Universitas Hasanudin Makasar telah dilaksanakan dengan baik, dengan menerapkan kedisiplinan sesuai dengan tata tertib. Banyak pelatihan dan workshop telah digunakan untuk mendukung upaya untuk meningkatkan profesionalisme dosen .
3. Jurnal Nurmasyitah, dkk (2017), tentang: Studi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana menggunakan manajemen strategis untuk meningkatkan kinerja dosen di Universitas Indonesia Maju. Selain itu, penelitian ini juga menyelidiki bagaimana rektor dapat menggunakan manajemen strategis untuk meningkatkan kinerja dosen mereka. Studi ini menggunakan metodologi kualitatif deskriptif. Dokumentasi, wawancara, dan observasi membantu dalam pengumpulan data.

Analisis data terdiri dari pengurangan data, penampilan, dan verifikasi. Rektor, wakil rektor, dan dosen adalah subjek penelitian ini, menurut temuan:

- a. Prosedur peningkatan kinerja dilakukan sesuai dengan aturan kerja dosen;
- b. Peningkatan kinerja dosen dalam pelaksanaan manajemen strategis dilakukan secara bertahap dan sesuai dengan perubahan situasi oleh manajemen dan waktu.
- c. Sulit bagi rektor untuk menerapkan strategi peningkatan kinerja dosen

karena mereka harus mengubah tujuan strategi menjadi tindakan dengan mengorganisasi program, sehingga pelaksanaan program pendidikan tidak terlalu diawasi.