

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah Penelitian**

Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi sebagai bagian tak terpisahkan dari penyelenggaraan pendidikan nasional, tidak dapat dilepaskan dari amanat Pasal 31 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Di samping itu, dalam rangka menghadapi perkembangan dunia yang makin mengutamakan basis Ilmu Pengetahuan, Pendidikan Tinggi diharapkan mampu menjalankan peran strategis dalam memajukan peradaban dan kesejahteraan umat manusia.

Dalam konteks perguruan tinggi, unsur yang amat menentukan ketercapaian tujuan pendidikan adalah mahasiswa dan dosen. Keberhasilan mahasiswa sebagai subjek belajar berkaitan dengan proses pribadi (*individual process*) dalam menginternalisasi pengetahuan, nilai, sifat, sikap, dan keterampilan yang ada di sekitarnya. Sedangkan keberhasilan dosen sebagai subjek mengajar sangat ditentukan oleh kinerja dosen secara pribadi-pribadi (*individual quality*) maupun secara kelembagaan. Secara umum kinerja dosen, ukuran yang dipakai adalah ijazah pendidikan terakhir, kualifikasi jabatan akademik dan pengalaman mengajar, pengalaman meneliti dan praktik pengabdian pada masyarakat. Ukuran kinerja dosen ini merupakan faktor-faktor penentu bagi mutu hasil belajar dan hasil pendidikan pada umumnya.

Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi Pasal 5 mencantumkan bahwa Pendidikan Tinggi bertujuan: (a) berkembangnya potensi Mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa; (b). dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang ilmu pengetahuan dan/atau teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa; (c). dihasilkannya ilmu pengetahuan dan

teknologi melalui penelitian yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia; dan (d). terwujudnya Pengabdian kepada Masyarakat berbasis penalaran dan karya Penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa

Kinerja dosen merupakan hasil yang dicapai oleh dosen dalam melaksanakan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam rentang waktu tertentu. Pembinaan kinerja sudah ditetapkan dalam berbagai kebijakan yang dibuat oleh pemerintah, namun masih ditemui adanya berbagai kelemahan dalam pelaksanaannya. Misal masih ada ditemui dosen belum secara maksimal melaksanakan administrasi pembelajaran, belum inovatif dalam mengembangkan materi pembelajaran, kurang memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran, sehingga hal tersebut cukup berdampak pada mutu lulusan.

Untuk mengatur bagaimana kinerja dosen dilaksanakan pemerintah melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) No. 3 Tahun 2020 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi: Permendikbud ini mengatur standar pendidikan tinggi, termasuk tugas dosen dalam menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Peraturan ini memberikan landasan bagi perguruan tinggi untuk melakukan penilaian kinerja dosen yang berkaitan dengan kompetensi dan kontribusi mereka terhadap standar pendidikan tinggi.

Selanjutnya Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi No. 20 Tahun 2017 Tentang Pemberian Tunjangan Profesi Dosen dan Tunjangan Kehormatan Profesor: Peraturan ini mengatur tunjangan yang diterima dosen berdasarkan kinerja mereka. Untuk memperoleh tunjangan profesi atau tunjangan kehormatan sebagai profesor, dosen harus mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan, termasuk jumlah publikasi ilmiah dan kontribusi dalam Tridharma Perguruan Tinggi. Tunjangan Profesi Dosen: Diberikan kepada dosen yang telah memiliki sertifikasi pendidik dan memenuhi standar kinerja. Tunjangan Kehormatan Profesor: Diberikan kepada

dosen dengan jabatan profesor yang memenuhi kriteria seperti jumlah publikasi di jurnal internasional dan kontribusi besar dalam bidang keilmuannya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pengelolaan Perguruan Tinggi Keagamaan disebutkan pada Pasal 1 yang berbunyi: Pembinaan dosen mencakup aspek kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial dan pasal 15 yang berbunyi: Perguruan tinggi keagamaan wajib memberikan pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja dosen secara terstruktur.

Dari dasar kebijakan tersebut, pelaksanaan kinerja dosen terlihat bagaimana dosen mengimplementasikan unsur-unsur Tridharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Untuk itu diperlukan upaya pembinaan kinerja dosen sehingga dosen dengan sungguh-sungguh melaksanakan pengembangan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional dalam upaya mendukung keterlaksanaan Tridharma Perguruan tinggi. Selanjutnya mengembangkan kemampuan dalam penelitian. Hal ini dimaksudkan bahwa penelitian dilakukan memang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Dengan demikian seorang dosen harus bisa mengetahui apa saja fenomena yang berkembang saat ini dan menarik untuk diteliti. Pada aspek pengabdian masyarakat dapat dilakukan oleh seorang dosen untuk bisa menjawab kebutuhan masyarakat saat ini. Dengan kompetensi yang dimiliki hendaknya bisa mengabdikan untuk masyarakat, sehingga benar-benar bisa memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai perkembangannya.

Namun fakta yang ditemui di beberapa Perguruan Tinggi, khususnya di Kalimantan Tengah, dosen telah melaksanakan kegiatan pendidikan dengan cukup baik walaupun masih ada beberapa dosen yang masih belum menunjukkan dedikasi optimal sehingga diperlukan pembinaan lebih lanjut. Sementara untuk kegiatan penelitian publikasi ilmiah dan pengabdian masyarakat masih perlu ditingkatkan serta diberikan motivasi dan bimbingan agar dosen memiliki kegemaran dalam melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat

Dosen seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar pada

perguruan tinggi yang bersangkutan. Dosen sebagai tenaga pendidik mempunyai posisi strategis. Ia mempunyai pengaruh langsung terhadap proses belajar mahasiswa. Kualitas proses dan hasil belajar pada akhirnya ditentukan oleh mutu pertemuan antara dosen dan mahasiswa. Ilmu mereka, baik yang empirik maupun yang rasional, serta berbagai keterampilan yang dimilikinya akan dipergunakan sebagai alat pengembangan sikap keilmuan mahasiswanya

Dosen merupakan agen perubahan (*agent of change*) yang turut memberi warna bagi kehidupan mahasiswa. Keberhasilan mahasiswa dikampus akan lebih bertumpu pada sejauh mana kemauan dan kemampuan para dosen dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif. Berkenaan dengan efektivitas kerja pengajaran, hasil studi menyatakan bahwa efektivitas kerja guru dalam mengajar (*academic learning time*) hanya mencapai 36 persen dari jumlah waktu yang dialokasikan. Efektivitas kerja dosen masih belum maksimal atau masih perlu ditingkatkan antara lain perlu peningkatan dalam waktu penyelesaian kewajiban mengajar, pendayagunaan tenaga dalam mengajar, pendayagunaan tenaga oleh dosen, pendayagunaan pikiran dalam mengajar, ketepatan penggunaan sarana mengajar, dan hasil penilaian pembelajaran mahasiswa efektivitas kerja dosen belum baik. Hasil penelitian Widawati, L, et.al (2010: 93-94). menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas dosen yang sesuai fungsi dan tugasnya hanya sebesar 62 persen.

Pembinaan kinerja dosen dapat dilakukan secara individu maupun kelompok, Untuk mencapai tujuan kinerja, menurut Gibson (1996) untuk menganalisis kinerja dapat dilakukan dengan melihat diri individu, psikologis dan organisasi. Keberadaan dosen dapat dipengaruhi latar belakang Pendidikan dan kualifikasi keahlian yang dimilikinya, pengalaman mengajar serta kondisi sosial yang dimiliki dosen. Faktor psikologis dosen turut mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi, persepsi dan komitmen, dan disiplin.

Pembinaan kinerja dosen sering kali diukur melalui tiga pilar: pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi. Pembinaan kinerja dosen idealnya difokuskan pada pengembangan kompetensi profesional yang meliputi pelatihan, seminar, dan workshop untuk meningkatkan kemampuan pedagogis, teknis, dan manajerial. Peningkatan keahlian dalam penelitian dan publikasi

ilmiah. Peningkatan Etos Kerja dan Disiplin melalui penanaman budaya kerja yang produktif, profesional, disiplin dan penyediaan penghargaan berbasis kinerja.

Pembinaan kinerja juga diorientasikan pada upaya pemanfaatan teknologi, dengan melakukan pembinaan dalam penggunaan *learning management system* (LMS) dan perangkat digital lainnya. Pelatihan terkait metode pembelajaran berbasis teknologi (*blended learning, e-learning*). Penguatan *soft skills* difokuskan pada komunikasi, kepemimpinan, pengelolaan waktu dan peningkatan keterampilan kolaborasi dengan dosen lain atau institusi

Salah satu tugas dan tanggung jawab dosen, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 1999, adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran. Tugas ini, merupakan tugas utama seorang dosen yang harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh karena sebagai realisasi dari tugas utama suatu perguruan tinggi, yaitu melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar dalam upaya mendidik mahasiswa. Sebagai pendidik, dosen mengemban tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan potensi yang dimiliki mahasiswa, baik segi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dari hasil pelaksanaan evaluasi terhadap kinerja dosen yang berorientasi pada tujuan, dengan memperhatikan kriteria-kriteria evaluasi yang telah ditetapkan. Pelaksanaan evaluasi juga didasarkan pada program evaluasi yang direncanakan. Agar evaluasi kinerja dosen berjalan efektif, perlu ditentukan pejabat yang ditugaskan untuk melakukan evaluasi, artinya siapa yang akan melakukan evaluasi kinerja dosen tersebut, yang ditetapkan dengan surat keputusan, sehingga ketika melakukan evaluasi memiliki legalitas yang kuat. Evaluasi kinerja dosen hendaknya dilakukan oleh orang yang memiliki kesempatan yang luas untuk mengamati perilaku dosen secara langsung di kelas.

Hasil evaluasi kinerja dosen di Institut Agama Hindu Negeri Dan Institut Agama Kristen Negeri Kota Palangka Raya menemukan bahwa pada aspek Pendidikan telah dijalankan berdasarkan kriteria evaluasi penilaian kinerja dosen, namun pada aspek penelitian dan pengabdian Masyarakat masih telah

dilaksanakan tetapi masih perlu peningkatan. Untuk meningkatkan kinerja dosen memang bukan sesuatu program yang mudah dilaksanakan. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen, baik faktor dari individu dosen, intern lembaga, maupun faktor sosial budaya di lingkungan Perguruan Tinggi bersangkutan.

Tugas pokok dosen adalah melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Lebih tepatnya, kinerja dosen dimaknai sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh dosen sesuai dengan tata aturan yang mengikat di perguruan tinggi maupun perundang-undangan yang berlaku. Dalam penelitian ini yang dimaksud kinerja dosen mengacu pada indikator-indikator kinerja dosen yang didasarkan pada beberapa teori kinerja dosen dari Landy dan Trumbo (1980) dan Schuler (1987), Unesco (1984:3-4), dan Kenneth G. Ryder (dalam Sanusi Uwes, 1999: 30-32; Fortunato dan Waddel (1981:211).

Kinerja merupakan proses di mana manajer memastikan bahwa aktivitas dan hasil karyawan berkontribusi terhadap tujuan organisasi (Noe et all, 2010). Kinerja dapat diukur untuk menganalisis dan membuat keputusan bagi organisasi untuk meningkatkan kepuasan konsumen. Kualitas organisasi dapat dilihat bagaimana memberikan kenyamanan dan kepuasan kepada karyawan dalam bekerja. Kualitas pekerjaan dapat ditingkatkan dengan mengukur seberapa jauh kepuasan pelanggan terhadap layanan yang diberikan oleh perusahaan. Manajemen kinerja adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk memastikan bahwa organisasi mendapatkan kinerja yang dibutuhkan dari karyawannya (Mathis & Jackson, 2010). Kinerja dosen akan memiliki implikasi positif untuk proses akademik di perguruan tinggi yang terdiri dari universitas, sekolah menengah, akademisi, dan politeknik. Pengaruh kinerja dosen akan meningkatkan kualitas proses pengajaran, inovasi pengajaran, dan proses pembelajaran (Mudilarno, 2010). Faktorfaktor yang mempengaruhi kinerja dosen meliputi kompetensi, fasilitas, infrastruktur, dan penggunaan teknologi informasi dalam proses pengajaran (Harsono, 2017).

Bagi Perguruan Tinggi pembinaan kinerja dosen secara keseluruhan sangat mempengaruhi terhadap banyak bidang, tidak terkecuali akreditasi dan mutu penyelenggaraan pendidikan. Bahkan, dalam konteks yang luas, dapat

menimbulkan citra positif di tengah-tengah masyarakat. Misalnya, baiknya kinerja pengajaran dosen dapat mempengaruhi emosi peserta didik, secara tidak langsung para mahasiswa akan menjadi media promosi yang baik bagi institusi pendidikan. Oleh karenanya Suherman, *et.al* (2019) dan Yulianti (2020) menyatakan, syarat mutlak seseorang menjadi seorang dosen adalah memiliki ilmu pengetahuan yang matang dan berjiwa pendidik (disebut juga dengan kompeten).

Lebih lanjut, pembinaan kinerja dosen dalam bidang penelitian secara eksplisit berkontribusi besar terhadap reputasi perguruan tinggi, yakni berupa akreditasi. Hal tersebut dapat menaikkan popularitas lembaga pendidikan secara luas. Selain itu, kinerja penelitian dapat membawa perguruan tinggi pada sebuah pengakuan oleh lembaga nasional dan internasional, sehingga dapat memperkuat posisi perguruan tinggi di dunia pendidikan. Bahkan dampak hal tersebut dapat menciptakan kepercayaan masyarakat akan kualitas atau mutu pendidikan yang diselenggarakan. Dalam sebuah riset dijelaskan, kinerja dosen yang paling dilihat adalah karya dari hasil penelitian, di mana bukti tersebut dapat dilihat pada jurnal-jurnal nasional ataupun internasional bereputasi, yang memperkuat citra perguruan tinggi dan dosen yang bersangkutan (Sofyani & Nazaruddin, 2019; Putri, *et. al.*, 2019).

Hal lain yang penting dari kinerja dosen adalah pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat. Kegiatan tersebut secara sistematis memiliki urutan yang final, di mana seorang dosen diminta memberikan bukti atas keilmuan yang dimiliki, yakni dengan berkiprah dan melakukan tindakan nyata yang dapat mendorong perbaikan di tengah-tengah kehidupan masyarakat. Misalnya dengan memberikan pelatihan beragam kegiatan bernilai ekonomi, melakukan pembinaan usaha atau bisnis, menjadi mentor bagi sebuah usaha atau kegiatan, dan menjadi pelopor dalam kegiatan kemanusiaan lainnya, seperti penggerak kegiatan sosial, keagamaan, bantuan hukum, dan lain sebagainya.

Pembinaan kinerja dosen juga berdampak pada mutu lulusan sebuah perguruan tinggi, hal ini sejalan dengan pendapat Pachler, *et al* (2019) yang menyatakan kinerja bagi seorang pengajar berarti luas, namun yang paling nyata adalah tercapainya proses belajar yang bermutu. Para siswa mendapatkan pengetahuan yang cukup, bertindak etis, dan berprestasi. Inilah alasan utama,

Menagpa setiap pendidik secara sukarela berupaya keras untuk berkinerja. Di sisi lain, dampak ini menjadi nilai citra bagi institusi. Di mana masyarakat melihat kualitas lembaga pendidikan pada diri anak-anak mereka, dan menempatkannya pada persepsi yang tinggi, yakni popularitas.

Secara umum kondisi kinerja dosen di Kalimantan Tengah masih diperlukan upaya pembinaan dan peningkatan, terutama pada aspek penelitian dan pengabdian Masyarakat. Pada aspek Pendidikan kondisi kinerja dosen telah berjalan dengan cukup baik, walaupun perlu dilakukan peningkatan kompetensi profesional dosen.

Berbagai komponen yang menjadi akuntabilitas kinerja (managerial) perguruan tinggi, mengacu pada Undang-Undang No.12 tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi terdiri atas komponen-komponen utama dan penunjang di pendidikan tinggi, yang pada dasarnya mencakup komponen utama yaitu: 1) proses pembelajaran, 2) kurikulum, 3) dosen, 4) fasilitas pembelajaran, 5) pendanaan, dan 6) penelitian, yang didukung oleh *supporting components* atau komponen pendukung yaitu: 1) manajemen dan 2) kepemimpinan.

Kinerja dosen sering kali hanya diukur dari jumlah jam mengajar, sementara aspek penelitian dan publikasi kurang mendapatkan perhatian. Kondisi ini menyebabkan rendahnya produktivitas dosen dalam publikasi ilmiah, baik dalam jurnal nasional maupun internasional, sehingga kontribusi mereka terhadap pengembangan ilmu pengetahuan menjadi terbatas. Banyak dosen di perguruan tinggi menghadapi beban kerja yang tinggi, termasuk tugas administratif dan kegiatan non-akademik yang mengurangi fokus mereka pada pengajaran dan penelitian. Ketidakseimbangan ini dapat menurunkan motivasi dan kualitas kinerja dosen dalam aktivitas utama mereka. Beberapa dosen di perguruan tinggi masih memiliki komitmen dan motivasi kerja yang relatif rendah karena rendahnya dukungan atau insentif dari institusi. Faktor ini bisa berdampak negatif pada produktivitas dan antusiasme dosen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Pembinaan kinerja dosen, seperti pelatihan metode pengajaran, penguasaan teknologi, dan peningkatan keterampilan komunikasi, meningkatkan kualitas pengajaran. Dosen yang lebih terampil dan kompeten dalam menyampaikan materi akan membantu mahasiswa memahami konsep

dengan lebih baik, sehingga meningkatkan kemampuan akademik mereka dan mempengaruhi mutu lulusan.

Dosen yang aktif melakukan penelitian dan publikasi cenderung lebih terkini dalam perkembangan ilmu pengetahuan. Hal ini membuka kesempatan bagi mahasiswa untuk terlibat dalam riset, mengembangkan pemikiran kritis, dan berinovasi, yang akan tercermin dalam lulusan yang lebih siap menghadapi dunia kerja dan mampu berkontribusi pada pengembangan ilmu. Dosen yang berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya dapat menjadi teladan bagi mahasiswa, membentuk lulusan dengan etika profesional yang kuat. Pembinaan yang meningkatkan motivasi kerja dosen berdampak pada sikap dan antusiasme mereka dalam mengajar, yang menginspirasi mahasiswa untuk lebih serius dalam belajar.

Pembinaan kinerja yang mencakup aspek pembimbingan akademik memungkinkan dosen untuk lebih efektif dalam membimbing mahasiswa, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik. Hal ini membantu mahasiswa menghadapi tantangan akademik dan pengembangan diri, yang pada akhirnya menghasilkan lulusan yang lebih matang dan kompeten. Pembinaan yang memperhatikan manajemen beban kerja dosen membantu mereka lebih fokus pada pengajaran dan pengembangan kurikulum. Dengan lebih sedikit gangguan dari tugas administratif atau non-akademik, dosen dapat menyediakan materi berkualitas tinggi dan pembelajaran yang lebih intensif, yang berkontribusi pada pencapaian akademik mahasiswa.

Mutu lulusan tidak terjadi begitu saja, ia harus direncanakan secara sistematis dengan menggunakan proses manajemen peningkatan mutu lulusan yang diharapkan. Manajemen peningkatan mutu ini meliputi penyusunan perencanaan peningkatan mutu, pengorganisasian, pelaksanaan manajemen peningkatan mutu, serta monitoring dan evaluasi peningkatan mutu lulusan. Mutu lulusan dapat dikatakan sebagai benih sumber daya manusia yang akan datang. Rendahnya mutu lulusan juga menjadi permasalahan tersendiri. Mutu dari hasil pendidikan berupa lulusan tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Masyarakat dan dunia kerja menerima sumber daya manusia sesuai dengan tinggi rendahnya mutu lulusan.

Kualitas kelulusan pendidikan tinggi saat ini masih menjadi suatu masalah yang harus dicarikan jalan keluarnya, lulusan pendidikan tinggi belum memenuhi standar kompetensi kerja nasional Indonesia yang diharapkan, masih banyak dijumpai adanya keluhan pengguna kelulusan pendidikan tinggi yang belum siap untuk bekerja, masih memerlukan training dan pengalaman kerja lebih lanjut, hal ini menunjukkan bahwa sistem pembelajaran yang dilakukan pada jenjang pendidikan tinggi masih belum optimal. Peningkatan mutu pendidikan agar lulusan Perguruan Tinggi (PT) mumpuni dibidangnya senantiasa diupayakan baik oleh pemerintah maupun pihak swasta. Perlunya peningkatan mutu pendidikan ini dapat dikemukakan beberapa fakta, misalnya: banyaknya lulusan PT yang menganggur, lebih banyak lagi lulusan PT yang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya dan lulusannya tak diakui, banyak lulusan PT yang hanya sebagai buruh/pekerja.

Mutu lulusan merupakan pilar untuk menghasilkan sumber daya manusia yang baik dan handal, sehingga dengan demikian usaha-usaha peningkatannya harus selalu dilakukan secara terus menerus. Tetapi pada kenyataannya, usaha-usaha tersebut masih belum maksimal dan memuaskan. Pada umumnya indikator untuk mengukur mutu lulusan antara lain (1) IPK; (2) Lama studi; (3) Predikat kelulusan. Namun untuk dapat mencapai keberhasilan, perguruan tinggi perlu menjamin agar dapat meningkatkan kualitas hidup lulusan dengan mengisi dunia kerja. Apabila upaya ini berhasil berarti perguruan tinggi tersebut akan mendapatkan pengakuan dari masyarakat terkait mutu pendidikan yang sudah dilaksanakan. Sehingga salah satu upaya perguruan tinggi tidak saja berupaya meningkatkan *soft skill, hard skill dan life skill* mahasiswanya, tetapi juga berupaya menumbuhkan jiwa kewirausahaan. Jiwa kewirausahaan mendorong individu untuk menjadi lebih mandiri dan kreatif. Lulusan yang memiliki jiwa wirausaha tidak hanya mengandalkan pekerjaan yang tersedia, tetapi juga mampu menciptakan peluang kerja baru. Ini meningkatkan daya saing lulusan di pasar tenaga kerja.

Persoalan mutu lulusan telah menjadi salah satu isu sentral yang selalu hangat dan menarik didiskusikan oleh berbagai kalangan saat ini. Mutu lulusan nasional ini belum mampu dianggakan secara signifikan sehingga memuaskan semua pihak terutama pengguna hasil pendidikan. Karenanya, pembahasan

demikian pembahasan, diskusi demi diskusi, seminar, lokakarya dan pertemuan sejenisnya terus saja digelar untuk mencari solusi dari permasalahan mutu lulusan baik nasional maupun regional.

Kenyataan yang ada pada lulusan Institut Agama Hindu Negeri dan Institut Agama Kristen Negeri Kota Palangka Raya belum menunjukkan mutu lulusannya tidak selalu dapat diterima dan mampu untuk bekerja sebagaimana yang diharapkan dunia kerja. Selain itu persaingan antar perguruan tinggi turut berkontribusi dalam keterserapan dan daya saing lulusan. Hal ini juga diungkapkan oleh Sularno & Wasliman, 2022: 454), menurut mereka, maraknya perguruan tinggi berpotensi merosotnya mutu lulusan, mengingat standarisasi mutu lulusan tidak menjadi tujuan; tetapi hanya dilihat dari aspek kuantitas; yakni bagaimana mendapatkan jumlah mahasiswa sebanyak-banyaknya

Alasan pentingnya manajemen kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan Perguruan Tinggi untuk diteliti diantaranya dosen merupakan aktor utama dalam proses pendidikan tinggi. Kompetensi, motivasi, dan kinerja dosen sangat menentukan kualitas pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat yang pada akhirnya berdampak pada mutu lulusan. Oleh karena itu, pembinaan kinerja dosen merupakan aspek strategis untuk memastikan pendidikan yang diberikan relevan, berkualitas, dan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja maupun masyarakat. Perguruan tinggi di era globalisasi menghadapi tekanan untuk menghasilkan lulusan yang kompetitif secara global. Mutu lulusan seringkali diukur melalui akreditasi, pengakuan internasional, dan kemampuan beradaptasi di pasar kerja. Manajemen pembinaan kinerja dosen menjadi salah satu strategi kunci untuk memenuhi tuntutan tersebut. Penelitian ini juga dianggap penting karena meskipun perguruan tinggi memiliki sistem penilaian kinerja dosen, pelaksanaannya sering kurang optimal. Ada kesenjangan antara teori manajemen kinerja dengan implementasinya di lapangan. Penelitian ini dapat mengidentifikasi kelemahan tersebut dan menawarkan solusi berbasis bukti.

Pentingnya penelitian juga dapat berfungsi untuk mengidentifikasi kebutuhan dan tantangan dosen sehingga institusi dapat merancang program pembinaan yang sesuai, yang pada akhirnya meningkatkan standar akademik

dan profesionalisme dosen. Tanpa pemahaman yang mendalam, program pembinaan mungkin tidak akan efektif dalam mencapai tujuan institusi. Penelitian ini membantu mengidentifikasi berbagai hambatan yang dialami dosen, seperti beban kerja, minimnya akses fasilitas, atau kurangnya kesempatan pengembangan diri. Dengan demikian, perguruan tinggi dapat mengembangkan solusi jangka panjang untuk mengatasi tantangan ini.

Apabila penelitian ini tidak dilakukan maka program pembinaan kinerja dosen yang ada mungkin tidak sesuai dengan kebutuhan nyata dosen, menyebabkan rendahnya kualitas pengajaran. Akibatnya, mahasiswa tidak mendapatkan pembelajaran yang optimal, yang bisa menurunkan kompetensi mereka di dunia kerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan mutu lulusan melalui pembinaan kinerja dosen dapat dilakukan dengan mengembangkan model manajemen pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan Perguruan Tinggi.

Upaya untuk meningkatkan mutu lulusan perguruan tinggi tidak lepas pada upaya pembinaan kinerja dosen, seperti yang diungkapkan Karnati, *et.al* (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang baik dapat meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Peningkatan dan perbaikan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan mempengaruhi sumber daya lain yang berakibat pada peningkatan mutu Pendidikan. Hal senada diungkapkan Mahmudah & Putra, (2021) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa salah satu bidang garapan untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Putra, *et.al* (2019) juga menyatakan bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan harus dikelola dengan baik, sebab pendidik dan tenaga kependidikan merupakan *agent of change* bagi mahasiswa. Oleh karena itu, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang baik merupakan hal yang sangat penting untuk mendapatkan serta mewujudkan pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas, memiliki kemampuan, dan profesionalisme. Dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi menurut Yusup, *et.al* (2021). Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi dilakukan secara berkesinambungan agar sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan tetap terjaga (Kemal dkk., 2019). Sehingga

perguruan tinggi mampu mencapai tujuan pendidikan yang sesuai dengan cita-cita perguruan tinggi.

Institut Agama Kristen Negeri Palangka Raya yang selanjutnya disebut IAKN Palangka Raya. Institut berkedudukan di Kota Palangka Raya, Provinsi Kalimantan Tengah. Institut ini berdiri pada tanggal 27 Januari 2020 berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2020 tentang Institut Agama Kristen Negeri Palangka Raya. Institut sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan perubahan bentuk dari Sekolah Tinggi Agama Kristen Negeri Palangka Raya. Dies Natalis Institut pada tanggal 12 April berdasarkan perubahan bentuk dari Fakultas Teologi Universitas Kristen Palangka Raya yang dikelola oleh Yayasan Perguruan Tinggi Kristen Eka Sinta Gereja Kalimantan Evangelis menjadi Sekolah Tinggi Agama Kristen Negeri Palangka Raya berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 27 Tahun 2004 tentang Pendirian Sekolah Tinggi Agama Kristen Negeri Palangka Raya dan Sekolah Tinggi Agama Kristen Negeri Toraja.

Perguruan Tinggi Agama di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia merupakan institusi pendidikan tinggi yang fokus pada pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni berbasis nilai-nilai agama. Perguruan tinggi ini berperan penting dalam mencetak sumber daya manusia yang berkarakter religius, memiliki keunggulan akademik, dan berkontribusi terhadap pembangunan masyarakat berbasis nilai keagamaan. Baik IAHN dan IAKN memiliki karakteristik dan kekhasan tersendiri dalam pengelolaan dan tujuan pendidikannya. Fokus utama pada IAHN adalah teologi Hindu, seni budaya Hindu, dan pendidikan agama Hindu, sedangkan IAKN fokusnya adalah pendidikan berbasis nilai-nilai Kristen, seperti teologi, kepemimpinan gereja, dan pendidikan Kristen.

Di kedua Institut ini beberapa hal yang ditemukan terkait kinerja dosen secara umum menghadapi beberapa permasalahannya diantaranya masih rendahnya implementasi Tri Dharma oleh sebagian dosen, terutama dalam hal publikasi ilmiah. Selain itu Dari sisi teknis, salah satu kendala yang sering dikeluhkan oleh para dosen adalah keterbatasan waktu. Di mana, para dosen lebih banyak menghabiskan waktunya untuk mengajar karena keterbatasan

jumlah dosen yang mengampu mata kuliah yang diajarkan, sehingga tidak memiliki waktu luang untuk melakukan penelitian.

Menurut Depdiknas, (2010). Terdapat 5 (lima) aspek kemampuan yang harus dimiliki oleh dosen dalam bidang penelitian dan pengembangan karya ilmiah, yakni: (1) menghasilkan karya penelitian; (2) menerjemahkan/menyadur karya ilmiah; (3) mengedit/menyunting karya ilmiah; (4) membuat rancangan dan karya teknologi; dan (4) membuat rancangan karya seni. Dosen tidak hanya diwajibkan untuk mampu menulis karya ilmiah saja, namun juga harus mampu mempublikasikannya (Amaliyah, 2019). Menurut Pasal 8 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara no 17/2013 tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kredit Dosen bahwa terdapat beberapa jenis karya ilmiah yang dapat dipublikasikan oleh dosen, antara lain dapat berupa buku referensi, buku ajar, monograf, artikel di media massa, serta jurnal ilmiah nasional maupun internasional (Menpan, 2013; Setyowati et al., 2018).

Permasalahan kinerja dosen juga diungkapkan oleh Retnowati, *et.al* (2018: 152), masih banyak dosen yang belum memahami standar yang harus dikuasai dengan baik untuk mendukung penerapan kebijakan tersebut. Diantaranya dosen harus mampu menguasai dengan baik teknik publikasi ilmiah berbasis OJS (*Open Journal System*), menguasai dengan baik teknik menulis sesuai template ke jurnal yang dituju, dan menguasai teknik sitasi menggunakan *software* referensi (Zotero, Mendeley, EndNote, dan lainnya). Akibat dari kurang pemahannya dosen terkait hal tersebut adalah paper tidak terpublikasi, atau bahkan langsung di *reject* lewat OJS. Hal ini terjadi biasanya karena penulisan belum sesuai template jurnal yang dirujuk. Kurangnya pemahaman terkait hal-hal yang harus ada pada bagian-bagian tertentu di dalam paper.

Semua dosen dapat melakukan penelitian, tetapi tidak semua dapat mempublikasikan hasil penelitiannya (Retnowati et al., 2018; Syaharuddin et al., 2017). Sejak tahun 2017 diketahui hasil riset di lingkungan kampus sangat berlimpah, hanya saja belum banyak yang dipublikasikan ke masyarakat luas (Rahmawati et al., 2018a). Hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat

dosen sangat penting untuk dipublikasikan. Sehingga harus memiliki daya dukung semua pihak untuk kesiapan hasil riset dipublikasikan. Masih banyak hasil penelitian pengabdian kepada masyarakat dosen berakhir sebagai pengisi arsip di perpustakaan kampus. Selanjutnya keterbatasan publikasi ilmiah oleh dosen dapat ditingkatkan dengan berbagai strategi, seperti pendapat Retnowati, *et. al t* (2018: 219) yang mengungkapkan:

- (1) Strategi peningkatan kemampuan dosen dalam penulisan karya ilmiah dapat ditingkatkan dengan tersedianya alokasi dana untuk pelaksanaan pelatihan, (2) terdapat alokasi dana penelitian dan pengabdian masyarakat, (3) adanya usaha penambahan fasilitas publikasi jurnal ber-ISBN, (4) adanya alokasi dana untuk pemberian insentif sebagai penghargaan kepada dosen yang berprestasi dalam menghasilkan karya ilmiah, serta (5) adanya keaktifan dosen dalam mengikuti forum ilmiah.

Manajemen pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan di PT dapat dilakukan dimulai dengan perencanaan strategis yang berorientasi pada mutu lulusan. Perencanaan ini mencakup identifikasi kebutuhan pelatihan, penyusunan kurikulum berbasis capaian pembelajaran (Outcome-Based Education), dan pengembangan profesional dosen. Perencanaan yang efektif sebaiknya berlandaskan pada standar mutu pendidikan tinggi, termasuk Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNDIKTI). Jika perencanaan ini matang, dosen akan lebih siap untuk mendidik mahasiswa sesuai kebutuhan dunia kerja dan masyarakat. Selanjutnya penerapan prinsip pengorganisasian yang optimal akan menciptakan sinergi antara berbagai elemen di perguruan tinggi, memastikan bahwa program pembinaan dosen berjalan secara sistematis. Hal ini mencakup pembentukan kelompok riset, tim pengajaran, dan mentoring dosen muda.

Selain itu bagaimana pelaksanaan pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan di PT dilakukan dengan melaksanakan program-program ini harus berbasis pada kebutuhan spesifik dosen, seperti peningkatan kompetensi pedagogik, keahlian teknologi, dan pengembangan keilmuan. Pelaksanaan yang baik akan mendorong dosen untuk memberikan pengajaran yang berkualitas. Setelah itu data kinerja dosen seperti hasil evaluasi mahasiswa, publikasi ilmiah, atau keterlibatan dalam penelitian

menjadi indikator penting untuk pengawasan. Evaluasi yang berkelanjutan memungkinkan PT untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka Disertasi ini dirumuskan dengan judul: **“Manajemen Pembinaan Kinerja Dosen Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Perguruan Tinggi” (Studi Deskriptif Analisis Di Perguruan Tinggi Institut Agama Hindu Negeri Tampung Penyang Dan Institut Agama Kristen Negeri)**

Alasan pemilihan lokus di Perguruan Tinggi Institut Agama Hindu Negeri dan Institut Agama Kristen Negeri merupakan Perguruan Tinggi Agama Negeri yang berada di Kota Palangka Raya diantara Perguruan Tinggi Islam lain seperti IAIN Palangka Raya dan Universitas Muhammadiyah Kota Palangka Raya kedua lokus ini sama-sama memiliki akreditasi B.

Selain alasan dipilihnya Perguruan Tinggi Institut Agama Hindu Negeri dan Institut Agama Kristen Negeri, secara umum jumlah penduduk yang beragama Kristen dan Hindu merupakan pemeluk agama yang cukup besar di wilayah Provinsi Kalimantan Tengah.

## **B. Perumusan dan Pembatasan Masalah**

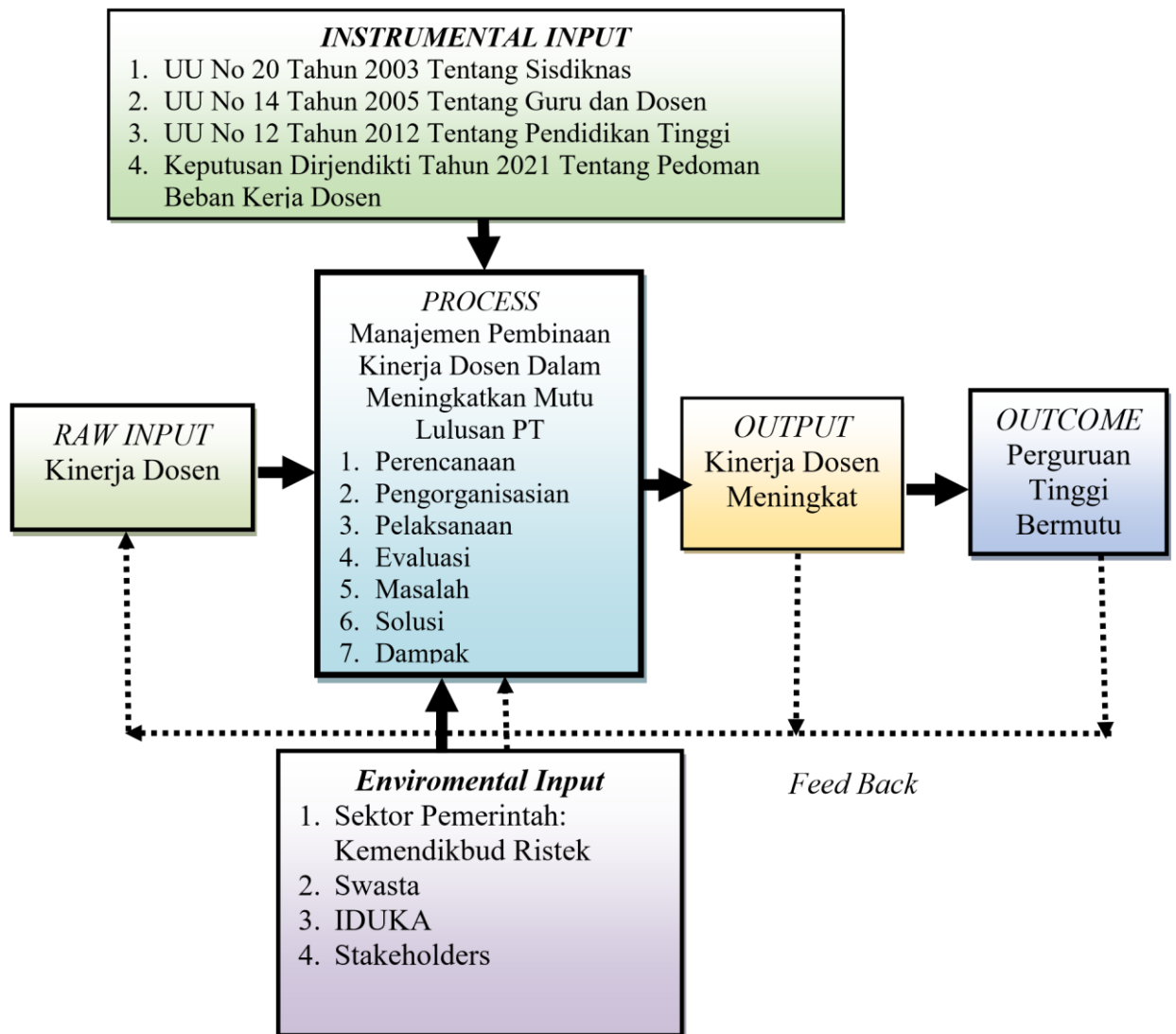
### **1. Perumusan Masalah**

Kurangnya manajemen pembinaan kinerja dosen terlihat dari kurangnya kompetensi profesional, infrastruktur yang kurang mendukung, serta kurangnya motivasi dan disiplin dalam melaksanakan tugas. Hal ini berdampak pada mutu lulusan yang dihasilkan oleh Perguruan Tinggi tersebut. Oleh karena itu, penting untuk melakukan manajemen pembinaan kinerja dosen yang efektif guna meningkatkan mutu lulusan, melalui peningkatan kompetensi, pemberian dukungan infrastruktur yang memadai, serta pembinaan motivasi dan disiplin kerja bagi dosen dalam meningkatkan kinerjanya yang akan bermuara pada peningkatan mutu lulusannya.

Perumusan masalah berdasarkan latar belakang penulisan di atas, diantaranya: sejauh mana kondisi manajemen pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan IAHN dan IAKN selama ini? Bagaimana perencanaan pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan

mutu lulusan IAHN dan IAKN? Bagaimana pengorganisasian pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan Institut Agama Hindu Negeri Dan Institut Agama Kristen Negeri? Bagaimana pelaksanaan pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan IAHN dan IAKN? Bagaimana evaluasi pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan? Bagaimana kesiapan sumber daya dosen dalam meningkatkan mutu lulusan IAHN dan IAKN? Sampai sejauh mana dukungan kebijakan pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan IAHN? Apa masalah manajemen pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan yang dihadapi Perguruan Tinggi selama ini? Dan apa solusi pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan? Serta dampak apa yang ditimbulkan terhadap manajemen pembinaan kinerja dosen terhadap mutu lulusan di IAHN?

Berdasarkan hal tersebut perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana manajemen pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan di perguruan tinggi?



**Gambar 1.1 Bagan Perumusan Masalah**

Dari visualisasi bagan perumusan masalah di atas dapat dideskripsikan *raw input* yaitu kinerja dosen IAHN dan IAKN yang memiliki berbagai permasalahan kinerja. Diantaranya masih adanya beberapa dosen yang kurang termotivasi dalam meningkatkan kompetensinya, terutama dalam melakukan publikasi ilmiah, kurang disiplin dalam melaksanakan tugas perkuliahan serta kurang inovatif dalam mendesain metode perkuliahan. Untuk meningkatkan mutu lulusan maka diperlukan *process* manajemen pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan dengan meningkatkan pada aspek kegiatan: 1) Perencanaan; 2) Pengorganisasian; 3) Pelaksanaan; 4) Evaluasi; 5) Masalah; 6) Solusi; dan 7) Dampak. Proses yang dilaksanakan dengan

manajemen pembinaan kinerja dosen diharapkan akan mencapai *output* yaitu kinerja dosen meningkat dan *outcome* dosen di kedua lokus IHN dan IAKN bermutu.

Proses *raw input*, sampai *outcome* dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu *instrumental input*, yang terdiri berbagai regulasi diantaranya Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Undang-Undang No 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi, dan Keputusan Dirjendikti Tahun 2021 Tentang Pedoman Beban Kerja Dosen

Selain faktor *instrumental input* pembiayaan dan sarana prasarana yang dimiliki Perguruan Tinggi dalam meningkatkan mutu lulusan juga memberikan pengaruh dalam manajemen pembinaan kinerja dosen. Faktor *environmental input* terdiri dari sektor pemerintah (Kemendikdubrsitek) dan sektor swasta, dunia industri dan dunia kerja (IDUKA), dan stakeholders. Dari proses *outcome* akan dijadikan umpan balik (*feed back*) baik ke bagian proses maupun ke bagian *raw input* (unsur masukan) di dalam bagan sistem.

Mutu lulusan perguruan tinggi merupakan hal yang esensial dalam rangka memenuhi kebutuhan SDM yang semakin terus berkembang sesuai dengan perkembangan teknologi informasi dan perubahan di bidang iptek, sosial budaya, ekonomi dan politik. Oleh karena itu penting diteliti mengenai mutu lulusan perguruan tinggi dilihat dari perspektif kinerja dosen dan layanan akademik.

## 2. Pembatasan Masalah

Kinerja dosen sebagai kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas-tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi. Kinerja merupakan kesanggupan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan sikap, pengetahuan dan ketrampilan serta motivasinya. Kinerja ditandai oleh keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, menjaga harga diri, dan keinginan untuk memberikan layanan kepada masyarakat melalui karya profesional seorang dosen. Kinerja menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran,

tujuan, visi, misi, organisasi. Kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dinyatakan bahwa Dalam Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kualifikasi akademik dosen yang dimaksud adalah minimal melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang ilmu keahlian. Jika dahulu, lulusan sarjana bisa menjadi dosen, setelah keluarnya Undang-Undang tersebut mewajibkan seorang dosen bergelar magister untuk mengajar program diploma dan sarjana, dan lulusan program doktor untuk mengajar program pascasarjana.

Status dosen terdiri atas dosen tetap, dosen tidak tetap, dan honorer. Dosen tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu, berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu, serta mendapat pengakuan dari Dikti dengan pemberian NIDN (Nomor Induk Dosen Nasional). Sedangkan dosen tidak tetap adalah dosen kontrak yang diangkat Pimpinan PT/Yayasan selama jangka waktu tertentu, mereka berhomebase di PT yang kontrak, mereka bekerja penuh atau tidak penuh waktu, padanya diberi NUPN (Nomor Urut Pengajar Nasional).

Dosen Honorer adalah Dosen yang mengajar di Perguruan Tinggi tanpa ada ikatan kerja (tidak dikontrak), mereka tidak memiliki *homebase*, tidak didata dalam PDPT sehingga tidak memiliki NUPN yang termasuk kelompok dosen honorer

Adapun indikator masalah yang diteliti dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Perencanaan pembinaan kinerja dosen, meliputi:
  - 1) Menetapkan tujuan.
  - 2) Penentuan standar kinerja

- 3) Pengembangan rencana tindakan.
  - 4) Indikator evaluasi
  - 5) Monitoring dan evaluasi (Hasibuan, 2017:14)
- b. Pengorganisasian pembinaan kinerja dosen, meliputi:
- 1) Menyediakan fasilitas
  - 2) Mengelompokkan dan membagi kerja.
  - 3) Membentuk struktur kewenangan dan mekanisme koordinasi.
  - 4) Menentukan metode kerja dan prosedurnya.
  - 5) Memilih, melatih, dan memberi informasi kepada staf (Yustinus (2022: 87)
- c. Pelaksanaan pembinaan kinerja dosen, meliputi indikator:
- 1) Memberikan dan menjelaskan perintah.
  - 2) Memberikan petunjuk melaksanakan kegiatan bawahan
  - 3) Memberikan kesempatan meningkatkan pengetahuan, keterampilan atau kecakapan dan keahlian
  - 4) Memberikan kesempatan ikut serta menyumbangkan tenaga dan pikiran untuk memajukan organisasi
  - 5) Memberikan koreksi (Robbins (1994), dalam Razak (2016: 35)
- d. Evaluasi pembinaan kinerja, meliputi indikator:
- 1) Memeriksa semua pelaksanaan rencana.
  - 2) Penilaian (Hamali, 2016: 110) dan Retnowati, *et.al.* (2017: 209)
- e. Masalah manajemen pembinaan kinerja dosen, meliputi indikator:
- 1) Sumbledaya Pendidik
  - 2) Pembiayaan
  - 3) Sarana prasarana (Hanim, Z., *et.al* (2023: 605).
- f. Solusi masalah manajemen pembinaan kinerja dosen meliputi:
- 1) Sumber daya pendidik
  - 2) Pembiayaan
  - 3) Sarana prasarana (Hanim, Z., *et.al* (2023: 605).

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

#### **a. Tujuan Umum**

Tujuan umum penelitian ini yaitu untuk mendapatkan gambaran, informasi dan menganalisis manajemen pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan di IAHN-TP dan IAKN Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah.

#### **b. Tujuan Khusus**

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran dan menganalisis tentang:

- 1) Perencanaan pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan di IAHN-TP dan IAKN Kota Palangka Raya
- 2) Pengorganisasian pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan di IAHN-TP dan IAKN Kota Palangka Raya
- 3) Pelaksanaan pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan di IAHN-TP dan IAKN Kota Palangka Raya
- 4) Evaluasi pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan di IAHN-TP dan IAKN Kota Palangka Raya
- 5) Masalah pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan IAHN-TP dan IAKN Kota Palangka Raya.
- 6) Solusi masalah manajemen pembinaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu lulusan di IAHN-TP dan IAKN Kota Palangka Raya.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi dasar bagi pengembangan khasanah keilmuan manajemen pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan di IAHN-TP dan IAKN Kota Palangka Raya.

## **b. Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat dirasakan manfaat dan kegunaan bagi:

### 1) Rektor IAHN-TP dan IAKN Kota Palangka Raya

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi untuk menetapkan berbagai bentuk kebijakan dalam rangka pembinaan dan pengembangan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan di IAHN-TP dan IAKN Kota Palangka Raya.

### 2) Dosen di IAHN Dan IAKN Kota Palangka Raya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi dosen untuk meningkatkan kompetensi dan berkontribusi pada upaya meningkatkan mutu lulusan perguruan Tinggi.

### 3) Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan tentang kinerja guru dalam meningkatkan mutu lulusan IAHN-TP dan IAKN Kota Palangka Raya.

## **D. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan uraian yang disajikan pada latar belakang masalah penelitian, rumusan dan pembatasan masalah, maka pertanyaan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan di IAHN-TP dan IAKN Kota Palangka Raya?
2. Bagaimana pengorganisasian pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan di IAHN-TP dan IAKN Kota Palangka Raya?
3. Bagaimana pelaksanaan pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan di IAHN-TP dan IAKN Kota Palangka Raya?
4. Bagaimana evaluasi pembinaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu lulusan di IAHN-TP dan IAKN Kota Palangka Raya?
5. Apa masalah pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan di IAHN-TP dan IAKN Kota Palangka Raya?
6. Apa solusi masalah manajemen pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan di IAHN-TP dan IAKN Kota Palangka Raya?