

## PENINGKATAN KINERJA DOSEN IAIN LHOKSEUMAWE

**Saiful Bahri**

Dosen Fskultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
IAIN Lhokseumawe

e-mail: [saifulbahri\\_my@yahoo.com](mailto:saifulbahri_my@yahoo.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Perencanaan peningkatan kinerja dosen IAIN Lhokseumawe; 2) Strategi peningkatan kinerja dosen IAIN Lhokseumawe; dan 3) Pengawasan dan evaluasi peningkatan kinerja dosen IAIN Lhokseumawe. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Perencanaan peningkatan kinerja dosen yang dikembangkan antara lain; pengiriman tugas belajar, pengiriman short courses, penataran atau lokakarya dalam pembinaan dan kajian keilmuan yang relevan bagi dosen, program pelatihan dan pembinaan dalam menunjang kemampuan akademik; 2) Pelaksanaan kegiatan peningkatan kinerja dosen, disesuaikan dengan perencanaan yang telah disusun sebelumnya, pelaksanaan peningkatan kinerja dosen mengarah pada Tridarma Perguruan Tinggi; 3) Pengawasan yang dilaksanakan dengan melakukan penilaian kinerja dosen didasarkan atas kinerja tri dharma perguruan tinggi, penilaian administratif oleh pimpinan, dan penilaian-penilaian lainnya.

**Abstract:** The purpose of this research is to know: 1) Planning improvement of lecturer performance of IAIN Lhokseumawe; 2) LHokseumawe IAIN lecturer improvement strategy; and 3) Supervision and evaluation of LHokseumawe IAIN lecturer performance improvement. The approach used in this research is qualitative approach with descriptive method, data collection technique is done through interview, observation, and documentation study. The results showed that: 1) Planning improvement of lecturer performance developed, among others; delivery of study assignments, short course delivery, upgrading or workshops in guidance and relevant scientific studies for lecturers, training programs and guidance in support of academic ability; 2) Implementation of lecturer performance improvement activities, in accordance with pre-arranged planning, implementation of lecturer performance improvement leads to Tridarma Perguruan Tinggi; 3) The supervision carried out by conducting a lecturer performance assessment is based on the performance of the three dharma colleges, the administrative assessment by the leadership, and other assessments.

**Kata kunci:** *Peningkatan, Kinerja Dosen, IAIN Lhokseumawe*

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia global sekarang ini telah menjadikan pendidikan sebagai kebutuhan pokok/primer dan tidak dapat dianggap sebagai kebutuhan skunder. Seiring dengan perubahan kebutuhan tersebut, kian hari semakin banyak lembaga-lembaga pendidikan yang menyediakan pendidikan bagi masyarakat, tentunya dengan kualitas masing-masing lulusan lembaga yang tidaklah sama, dan kualitas ini sangat tergantung kepada kualitas lembaga tersebut, termasuk di dalamnya lembaga Perguruan Tinggi. Visi dan misi Perguruan Tinggi di Indonesia dipusatkan pada optimalisasi kontribusi terhadap upaya peningkatan kualitas bangsa, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya, dan identitas bangsa secara keseluruhan.

Menurut Murniati (2008:21) "Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian Sumber Daya Manusia unggul dan berkualitas, pendidikan diyakini akan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan pembangunan, baik jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang". Sehingga untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul yang mampu menjawab berbagai tantangan di abad baru ini adalah dengan pendidikan yang berkualitas. Untuk itu, penting adanya upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan tinggi dan secara berkesinambungan, terutama dengan memperjelas kembali visi dan orientasi, bahwa perguruan tinggi adalah institusi publik yang memberikan pelayanan pendidikan bagi masyarakat, untuk mampu melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki keahlian dan kompetensi profesional dalam menghadapi kompetisi global.

Perguruan tinggi sebagai penyelenggara pendidikan tinggi harus tampil sebagai *leader* yang dapat diandalkan dalam pengembangan kemajuan dan peradaban bangsa. Disamping itu perguruan tinggi mempunyai misi yang bersifat nasional dan merupakan infrastruktur untuk melahirkan lulusan atau calon pemimpin bangsa yang berkualitas dan berbudi luhur. Salah satu komponen penting dalam proses pendidikan tinggi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini yaitu dosen, yang juga dibantu komponen lainnya seperti sarana, prasarana dan infra struktur lainnya.

Pengembangan SDM di perguruan tinggi harus senantiasa dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh

tenaga dosen tersebut, karena dosen merupakan unsur utama dalam proses pendidikan tinggi, tanpa peran dosen segala kebijakan dan program tidak dapat berhasil untuk mewujudkan pembangunan bangsa di bidang pendidikan, karena dosen sebagai pendidik memiliki peran yang strategis. Melalui upaya pengembangan dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia sebagai tenaga pendidik, diharapkan dosen dapat mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan sebagai dosen yang profesional.

Dosen menjadi faktor penting dalam kaitan pelaksanaan pembinaan, pengembangan serta pengambilan keputusan dalam rangka mewujudkan visi, misi perguruan tinggi, di samping juga dapat digunakan sebagai penilaian kinerjanya secara terbuka yang mengacu pada Tridharma Perguruan Tinggi yang terdiri dari kegiatan: 1) pendidikan, 2) penelitian, dan 3) pengabdian kepada masyarakat. Dikti (2007:2) menetapkan: Dosen merupakan tenaga pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sebagai tenaga profesional, dosen dituntut untuk senantiasa melakukan upaya-upaya inovatif dan inventif dalam bidang ilmu yang menjadi tanggung jawabnya.

Dosen senantiasa harus mengembangkan karya-karya inovatif dan inventif yang dapat dicapai melalui serangkaian kegiatan penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat yang terfokus. Sebagai konsekuensi dari profesional seorang dosen dalam bidangnya, maka dosen harus mampu mencapai tingkatan kompetensi dalam bidang ilmu yang menjadi tanggung jawabnya. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas utamanya sebagaimana tuntutan Tridharma perguruan tinggi.

Nurudin (2006:1) mengemukakan bahwa “Konsekuensi dari profesional seorang dosen adalah memiliki komitmen terhadap fungsi profesionalisme seorang dosen sebagai: (a) agen pembelajaran; (b) pengemban ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; dan (c) pengabdian kepada masyarakat”.

Seiring dengan tuntutan zaman yang dinamis, maka perguruan tinggi berkewajiban untuk menyiapkan program pengembangan bagi

para dosen di lingkungannya untuk mempertahankan profesional dan sekaligus memantapkan kompetensinya dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagian besar proses belajar dan mengajar di perguruan tinggi didasarkan atas hasil penelitian (*teaching based research*), dan akan lebih baik apabila penelitian itu dilakukan sendiri oleh dosen.

Hasil penelitian yang dilakukan para dosen harus diinformasikan, dijelaskan, serta dibahas bersama, baik antara dosen dan mahasiswa, antara dosen dan dosen sehingga menjadi topik yang menarik dan aktual. Kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat merupakan kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dalam proses pendidikan di perguruan tinggi yang menuntut tugas dosen tidak hanya mengajar tapi juga melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dosen yang melakukan penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat harus konsisten dengan bidang ilmu atau mata kuliah yang diampu dan sekaligus menjadi tanggung jawabnya. Sehingga penelitian atau pengabdian kepada masyarakat dosen di suatu perguruan tinggi berpengaruh terhadap kualitas perguruan tinggi tersebut. Dalam kaitan ini Dikti (2006:1) menetapkan "Peningkatan kualitas pendidikan di perguruan tinggi dapat ditempuh melalui berbagai cara, antara lain peningkatan kompetensi dosen, peningkatan isi kurikulum, peningkatan kualitas pembelajaran dan penilaian hasil belajar mahasiswa, penyediaan bahan ajar yang memadai, dan penyediaan sarana belajar". Dari semua cara tersebut, peningkatan kompetensi dosen dan kualitas pembelajaran menduduki posisi yang sangat strategis.

Nurudin (2006:1) mengemukakan bahwa seorang dosen tidak akan lepas dari 4 (empat) kompetensi dasarnya, yaitu: (1) kompetensi pedagogik; (2) kompetensi kepribadian; (3) kompetensi profesional; dan (4) kompetensi sosial". Kompetensi profesional meliputi kemampuan merancang, melaksanakan, dan menyusun laporan penelitian; kemampuan mengembangkan dan menyebarluaskan inovasi dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni; kemampuan merancang, melaksanakan dan menilai pengabdian kepada masyarakat.

Untuk menjalankan fungsi edukatif di perguruan tinggi, maka diperlukan tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi pendidikan dan kompetensi yang baik. Undang-undang (UU) Sisdiknas No.20 tahun 2003 serta UU Guru dan Dosen No.14 tahun 2005 menuntut seorang dosen

minimal tamatan S-2, kendati kenyataanya di lapangan perguruan tinggi masih banyak dosen yang tamatan strata satu (S-1). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Arief (2008:1) yaitu: “Secara nasional, 48.5 persen dari jumlah dosen PTN dan PTS di Indonesia masih tamatan strata 1 (S-1)”.

Melihat kondisi *real* terhadap kualifikasi pendidikan dosen di perguruan tinggi, maka perguruan tinggi yang masih memiliki dosen yang tamatan strata satu (S-1) harus memiliki program peningkatan kualifikasi pendidikan dosennya” (Undang-undang Sisdiknas No.20 tahun 2003). Selain peningkatan kualitas, Perguruan Tinggi juga harus memiliki pengembangan profesional dosen yang mengacu pada Tridharma Perguruan Tinggi.

Untuk mewujudkan perguruan tinggi yang berkualitas, maka pengembangan dosen tidak dapat diabaikan dalam suatu organisasi seperti perguruan tinggi, yaitu dengan cara memperhatikan pengembangan dosen, terutama dalam peningkatan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral untuk tujuan melahirkan kinerja dosen yang baik dan profesional.

Selama ini banyak perguruan tinggi masih belum maksimal dalam melakukan upaya peningkatan kinerja dosen, terutama di lingkungan perguruan tinggi swasta. Hal ini berkaitan dengan masalah dana yang dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan dan peningkatan kinerja dosen. Selain itu, komitmen dari pimpinan perguruan tinggi juga masih menjadi kendala selama ini. Pada dasarnya proses pengembangan dosen merupakan tanggung jawab semua pimpinan perguruan tinggi, tiap pimpinan idealnya selalu memenuhi kebutuhan terhadap pengembangan para dosen dalam upaya peningkatan kinerja dan profesional untuk mewujudkan cita-cita tridarma Perguruan Tinggi yang dipimpinya melalui program-program pengembangan yang terencana dengan baik.

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe, merupakan salah satu dari perguruan tinggi agama islam yang menyelenggarakan beberapa fakultas dengan jenjang pendidikan tinggi adalah fakultas tarbiyah, fakultas dakwah dan fakultas syariah, sedangkan di fakultas tarbiyah dengan beberpa program studi yaitu Program Studi Pendidikan Matematika, Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris, Program Studi

Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah dan Program Studi Pendidikan Anak Usia Dini, Program Studi Pendidikan Bahasa Indonesia, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Program Studi Pendidikan agama islam. (IAIN Lhokseumawe, 2008 : 2)

Untuk melihat bagaimana peningkatan kinerja dosen dalam mewujudkan Tridarma Perguruan Tinggi pada IAIN Lhokseumawe, maka diperlukan kajian secara mendalam yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dosen IAIN Lhokseumawe.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan data-data hasil penelitian, yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dosen IAIN Lhokseumawe, maka hasil temuan penelitian tersebut akan dibahas berdasarkan pada 1) perencanaan peningkatan kinerja dosen, 2) pelaksanaan peningkatan kinerja dosen dan, 3) evaluasi dan pengawasan peningkatan kinerja dosen pada IAIN Lhokseumawe.

### **Perencanaan Peningkatan Kinerja Dosen**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, terlihat bahwa perencanaan peningkatan kinerja dosen terdapat pada program tahunan dan rencana strategis IAIN Lhokseumawe yang telah disusun sebelumnya. Rapat rutin tahunan dalam bentuk rapat kerja tahunan yang melibatkan seluruh pimpinan, pimpinan unit, dosen, dan mahasiswa. Rapat rutin tahunan tersebut selain dimaksudkan untuk tujuan sosialisasi rencana strategis yang sudah ada, juga dimaksudkan untuk mencari atau menjaring masukkan-masukkan dari *stakeholder* berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja dosen di lingkungan IAIN Lhokseumawe. Melalui diskusi dan rapat-rapat rutin yang dilakukan dalam menyusun perencanaan merupakan upaya membina jaringan kerja yang sangat baik, dan dapat meningkatkan kerjasama tim dalam suatu organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat Sukirman (2005:6) "Upaya membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas dapat dilakukan dengan membina jaringan kerja atau *networking* untuk membantu meningkatkan kinerja sesama sabagi suatu profesi".

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, terungkap bahwa perencanaan program peningkatan kinerja dosen di bidang pendidikan ini antara lain; pengiriman tugas belajar, pengiriman pelatihan singkat (*short courses*), penataran atau lokakarya dalam pembinaan/kajian keilmuan yang relevan bagi dosen, program pelatihan dalam menunjang kemampuan akademik seperti pelatihan bahasa dan penguasaan IT.

Adapun sasaran yang ingin dicapai adalah adanya peningkatan kualitas SDM dosen, sehingga kinerja dosen di lingkungan IAIN Lhokseumawe semakin meningkat. Dengan adanya program peningkatan kinerja dosen ini, diharapkan dapat melahirkan dosen menjiwai tri darma perguruan tinggi. Serta memiliki kualifikasi dan kompetensi baik, seperti kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Hal ini sesuai dengan yang diamanahkan oleh Undang-undang tentang Guru dan Dosen (2006): “Empat kompetensi yang harus dimiliki guru dan dosen, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Keempat kompetensi inilah yang akan diuji dan lihat untuk mendapatkan sertifikasi guru dan dosen”.

Perencanaan dalam pengiriman tugas belajar bagi dosen-dosen di lingkungan IAIN Lhokseumawe, perencanaan yang disusun senantiasa memperhatikan kebutuhan di masing-masing jurusan. Hal ini dikarenakan dalam pengiriman tugas belajar bagi dosen harus mempertimbangkan pelaksanaan akademik pada jurusan-jurusan yang berkaitan dengan tanggungjawab mengajar, sehingga dapat terhindar dari masalah kekurangan tenaga pengajar. Hal ini sesuai dengan pendapat Sule (2005: 98-99) menyatakan “Perencanaan yang baik perlu dirumuskan dan memenuhi berbagai persyaratan, yaitu: faktual (*realistis*), logis dan rasional, fleksibel, komitmen dan komprehensif”. Sehingga perencanaan yang idealnya mencantumkan hal-hal baru yang relevan sesuai dengan perkembangan kemajuan pendidikan saat ini, dengan memperhatikan kemampuan sumberdaya yang ada di perguruan tinggi sehingga perencanaannya harus *realistis*, perencanaan harus *logis* sehingga dapat dilaksanakan, tidak kaku terhadap perkembangan ilmu dan teknologi, dapat melahirkan komitmen dari seluruh personil di perguruan tinggi, dan memenuhi syarat komprehensif, yaitu menyeluruh dan

mengakomodasi aspek-aspek yang terkait langsung maupun tidak langsung terhadap tujuan pendidikan.

Berdasarkan temuan hasil penelitian juga terungkap bahwa kebijakan lain tentang program peningkatan kinerja dosen yaitu pengembangan dalam bidang penelitian dan pengabdian masyarakat. Perencanaan berkaitan dengan penelitian dan pengabdian masyarakat tersebut antara lain: 1) pelatihan melakukan penelitian dan metodologi penelitian bagi dosen, 2) tawaran penelitian melalui dana internal dan eksternal Perguruan Tinggi bagi dosen, 3) pertemuan ilmiah, seminar, diskusi terhadap hasil penelitian dosen, 4) perencanaan program pemberdayaan masyarakat sesuai dengan keilmuan, 5) perencanaan terhadap keterlibatan dosen dalam masyarakat, baik bidang agama, kegiatan sosial, dan kemasyarakatan lainnya, 6) merancang pemanfaatan hasil penelitian untuk masyarakat umum.

Secara umum tergambar bahwa perencanaan peningkatan kinerja dosen harus berorientasi pada mewujudkan tri darma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Menurut Abbas (2009: 90): Perguruan tinggi merupakan penyelenggara pendidikan tinggi, penelitian, serta pengabdian. Pendidikan tinggi merupakan kegiatan dalam upaya menciptakan manusia terdidik. Penelitian merupakan kegiatan telaah taat kaedah/asas dalam upaya menemukan kebenaran atau menyelesaikan masalah dalam ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Pengabdian kepada masyarakat merupakan kegiatan memanfaatkan ilmu pengetahuan dalam upaya memberikan sumbangan demi kemajuan masyarakat.

Selanjutnya perencanaan pengembangan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan program-program lainnya, dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai keterbukaan, mutu, akuntabilitas, dan berkelanjutan. Dengan kata lain, fasilitasi lembaga penelitian dan pengabdian masyarakat ditawarkan secara terbuka kepada semua dosen di lingkungan IAIN Lhokseumawe secara kompetitif. Perencanaan ini harus disusun dengan matang, dalam upaya pengembangan kinerja dosen, sehingga harus memperhatikan kebutuhan IAIN Lhokseumawe secara menyeluruh dan perlu disusun secara cermat dan mengikuti prosedur perencanaan yang baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2006: 69) "Program pengembangan personil hendaknya disusun secara



cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi atau lembaga saat ini, maupun untuk masa depan”.

### **Strategi Peningkatan Kinerja Dosen**

Berkaitan dengan pelaksanaan peningkatan kinerja dosen dibidang pendidikan, hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya menggambarkan bahwa upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja dosen di IAIN Lhokseumawe salah satunya adalah dengan mengirim dosen untuk mengikuti studi lanjut, saat ini pada IAIN Lhokseumawe telah mengirimkan dosen untuk mengikuti pendidikan lanjutan S2 sebanyak 11 orang, dan S3 berjumlah 3 orang. Saat ini 7 orang diantaranya sedang yang sedang tahap menyelesaikan tesis dan 2 orang sedang menyelesaikan disertasi.

Upaya yang telah dilaksanakan oleh IAIN Lhokseumawe berkaitan dengan pengirima dosen untuk melanjutkan studi S2 dan S3 telah sesuai dengan peraturan yang berlaku sekarang, yaitu dosen haruslah memiliki minimal ijazah S2. Hal ini juga sudah ditegaskan pada UU RI Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen: “Guru dan Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional”.

Banyak syarat untuk kompetensi yang harus dimiliki dosen, dalam posisinya sebagai komponen pendidikan yang berada pada ujung tombak pendidikan tinggi, baik dalam hal penguasaan bidang ilmu pengetahuan, kemampuan menyampaikan materi dan mengajarkan ilmu yang dimilikinya secara efektif dan efisiensi. Seorang dosen harus memiliki ilmu pedagogik dan metodik, serta kemampuan dalam melakukan penelitian dan pengembangan ilmiah lainnya. Sehingga, melihat kebutuhan tersebut pihak pimpinan IAIN Lhokseumawe sudah seharusnya memiliki dan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang menunjang terhadap pengembangan tersebut melalui penataran, pelatihan, seminar, dan workshop, hal ini untuk meningkatkan kinerja dosen. Peningkatan kinerja dosen secara terus menerus memang merupakan prasyarat penting bagi proses pemerataan dan penegakan kualitas pendidikan nasional yang selalu bersifat dinamik.

Berdasarkan dokumentasi yang ditemukan, selama ini telah beberapa kali pengiriman dosen IAIN untuk mengikuti program *short courses*, seperti pengiriman 2 orang dosen untuk mengikuti kegiatan pelatihan pendalam materi ajar di Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung dan Universitas Negeri Malang. Peningkatan kinerja dosen melalui pelatihan dan penataran penunjang akademik di IAIN Lhokseumawe dilaksanakan secara berkesinambungan. Pelatihan bagi dosen, tidak saja penting bagi perbaikan ketrampilan dalam bidang spesialisasinya, tetapi juga dosen perlu secara produktif mendapat peningkatan keahlian.

Dengan adanya pelatihan dan program kegiatan-kegiatan ilmiah lainnya, dosen sebagai tenaga pendidik dapat memenuhi segala tuntutan yang berkaitan dengan tanggungjawabnya. Menurut Uwes (2007:23): "Dosen dituntut menampilkan diri dengan segala kebolehannya yang memenuhi scientific nature antara lain membangkitkan semangat ingin tahu, semangat kebebasan dan kemandirian, keberanian menyatakan dan mengendalikan diri, berfikir sistematis, berfikir faktual, analitis dan kreatif, sehingga tujuan pembelajaran di perguruan tinggi dapat tercapai dengan baik".

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, bahwa selama ini kecenderungan dosen IAIN Lhokseumawe untuk melakukan penelitian belum terlihat maksimal, meskipun setiap tahun dilaksanakan pelatihan-pelatihan dasar dan lanjutan penelitian, minat dosen untuk mengikuti pelatihan penelitian memang cukup tinggi, namun kenyataan di lapangan minat dosen masih kurang untuk melakukan penelitian. Sehingga untuk menunjang terwujudnya Tri Darma Perguruan Tinggi khususnya di bidang penelitian, perlu adanya pembinaan dari dosen yang sudah berpengalaman melakukan penelitian sesuai dengan ilmu yang relevan agar dapat membantu dosen-dosen yang belum memiliki banyak pengalaman masalah penelitian, selain itu pelatihan yang berkaitan dengan metodologi penelitian juga harus terus dilakukan, sehingga diharapkan nantinya dosen mampu menyusun proposal dan sekaligus melaksanakan penelitian sesuai dengan kaidah-kaidah penelitian dan bidang ilmu yang ditekuni.

Seiring dengan peningkatan kinerja dosen berkaitan dengan kompetensi penelitian. Perguruan tinggi dalam menyusun dan

melaksanakan program pengembangan senantiasa mengacu pada Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pasal 20 UU tersebut dengan tegas menyatakan bahwa perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, di samping melaksanakan pendidikan. Menurut Prayoto (2007: 2) "Perguruan tinggi sebenarnya memiliki kemampuan melakukan penelitian dan pengembangan di bidang IPTEK, karena di perguruan tinggi biasanya terhimpun sarana dan prasarana IPTEK yang cukup mutakhir dan tersedia sumber daya manusia berkualitas tinggi yang relatif menetap dan menekuni bidang ilmu yang menjadi keahliannya." Walaupun demikian misi perguruan tinggi yang paling utama adalah menyelenggarakan pendidikan dan karena kendala yang harus dihadapi dalam menyelenggarakan fungsi pendidikan ini, maka misi lainnya yaitu menyelenggarakan penelitian dan pengabdian pada masyarakat menjadi agak terhambat.

Berdasarkan keterangan lebih lanjut dari ketua lembaga penelitian dan pengabdian IAIN Lhokseumawe, bahwa proposal yang masuk diseleksi oleh tim benar-benar selektif dan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Berdasarkan data dokumentasi yang ditemukan bahwa dosen IAIN yang melaksanakan penelitian pada tahun 2014 sebanyak 18 orang dan tahun 2015 sebanyak 22 orang dosen yang masing-masing didanai dengan oleh dana Internal kampus, dengan rincian untuk tahun 2014-2015 antara lain: Program Studi Pendidikan Matematika 13 orang, Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris 5 orang, Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah dan Program Studi Pendidikan Anak Usia Dini tidak ada, Program Studi Pendidikan Bahasa Indonesia 12, dan untuk Program Studi Pendidikan agama islam 10 orang dosen.

Tanggung jawab dosen dalam bidang keilmuan, meliputi cara mengadakan penelitian, cara mengumpulkan dan mengukur data, cara membuat desain penelitian, cara merumuskan masalah, cara mengadakan sampling, dan cara mengolah data dengan teknik statistik dan cara menyusun laporan penelitian untuk disebar luaskan, baik penelitian mandiri maupun penelitian secara berkelompok. Sehingga dosen sebagai bagian dari pendidikan tinggi harus mempersiapkan diri dengan kemampuan-kemampuan yang dapat menjawab tantangan jaman. Menurut Semiawan (2008:12) "Secara umum tugas penyelenggaraan pendidikan tinggi saat ini bertambah berat karena paradigma baru seperti

akuntabilitas, kualitas pendidikan, otonomi dan evaluasi diri pendidikan tinggi dipersyaratkan oleh masa depan.”

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, menunjukkan bahwa aktivitas pengabdian yang dilaksanakan oleh dosen di lingkungan IAIN Lhokseumawe dengan dilaksanakan berdasarkan hasil penelitian yang pernah mereka lakukan, dan sebagiannya lagi melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat lebih bersifat non-formal dengan cakupannya sangat luas. Penerapan hasil penelitian kepada masyarakat merupakan kontribusi penting yang dapat dilakukan oleh dosen dalam membangun dan mempercepat transformasi ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat. Dikti (2007:2) memuat : Hasil penelitian bukan hanya untuk penelitian semata, tetapi hasilnya harus dapat dimanfaatkan oleh pengguna baik untuk kepentingan ilmunan, dan masyarakat pada umumnya, melalui berbagai bentuk diseminasi, antara lain melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat oleh perguruan tinggi. Dengan demikian kegiatan pengabdian kepada masyarakat tidak sekadar pengabdian tanpa basis ilmiah yang jelas tetapi merupakan suatu wahana penerapan hasil penelitian dan pendidikan kepada khalayak sasaran yang memerlukan.

Dalam hal ini pengabdian kepada masyarakat merupakan usaha sadar untuk mencegah terjadinya isolasi perguruan tinggi dari masyarakat di lingkungannya. Usaha tersebut harus diselaraskan dengan tujuan Pendidikan Tinggi untuk mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian, serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

Berdasarkan hasil penelitian, pada dasarnya kegiatan pengabdian ke masyarakat yang dilakukan dosen IAIN Lhokseumawe dengan memberikan pendidikan kepada masyarakat yang bersifat non-formal juga belum maksimal. Hal ini dikarenakan belum adanya program khusus pengabdian bagi dosen, dan kurang berartinya peranan dosen pembinaan (senior) dalam membimbing para dosen senior dalam pelaksanaan pengabdian masyarakat. Padahal tujuan dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat adalah meningkatkan pemenuhan berbagai kebutuhan masyarakat dan memecahkan berbagai masalah yang dihadapi

masyarakat guna meningkatkan kemampuan untuk memecahkan masalah sendiri.

### **Pengawasan dan Evaluasi Peningkatan Kinerja Dosen**

Pengawasan adalah kegiatan pengamatan dan pengukuran untuk melihat suatu pelaksanaan kegiatan dan hasil kerja sudah sesuai dengan perencanaan atau tidak. Fungsi pengawasan tidak harus dilakukan hanya setiap akhir kegiatan, tetapi justru harus secara berkala dalam waktu yang lebih pendek, sehingga perbaikan yang perlu dilakukan tidak terlambat dilaksanakan.

Berdasarkan hasil penelitian, fungsi evaluasi dan pengawasan pada program peningkatan kinerja dosen di IAIN Lhokseumawe dilakukan setiap saat dan berkesinambungan, baik dimulai dari proses penyusunan perencanaan, pelaksanaan program dan kegiatan yang sedang berlangsung maupun setelah berakhir kegiatan dengan meminta laporan perkembangan dan laporan akhir setiap kegiatan. Pengawasan merupakan segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan semestinya atau tidak.

Untuk mewujudkan perguruan tinggi yang memiliki kualitas dan mutu yang baik diperlukan manajemen perguruan tinggi yang efektif dan efisien. Menurut Abbas (2009:97) "Perguruan tinggi sebagai organisasi atau lembaga nirlaba, memerlukan penerapan manajemen. Dalam menjalankan kegiatannya, perguruan tinggi menerapkan fungsi manajemen umum dalam manajemen perguruan tinggi yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan."

Berdasarkan data yang ditemukan pada penelitian, evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan IAIN dengan cara meminta laporan dari setiap kegiatan pengembangan, sejauh mana program telah berjalan, apa-apa saja yang menjadi kendala dan hal-hal apa saja yang perlu dipertahankan.

Bekaitan dengan evaluasi program peningkatan kinerja dosen, evaluasi adalah kegiatan identifikasi untuk melihat apakah suatu program yang telah direncanakan telah tercapai atau belum, berharga atau tidak, dan dapat pula untuk melihat tingkat efisiensi pelaksanaannya. Evaluasi berhubungan dengan keputusan nilai. Arikunto (2008:1) menyatakan

“Evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi berkerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan”.

Evaluasi dan pengawasan untuk melihat sejauh mana program dan kegiatan yang telah dilaksanakan dan bagaimana kesesuaian antara perencanaan dengan pelaksanaan, dan apakah tujuan program telah tercapai serta mencari solusi pemecahan terhadap masalah yang dihadapi. Dengan demikian fungsi pengawasan dalam peningkatan kinerja dosen tidak hanya sekedar melihat apakah kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang telah disusun, tetapi pengawasan dalam bidang pendidikan juga meliputi komponen-komponen lain menyangkut pembinaan profesional dosen dan persyaratan material yang mendukung proses belajar mengajar di perguruan tinggi.

## KESIMPULAN

1. Perencanaan peningkatan kinerja dosen di lingkungan IAIN Lhokseumawe, disusun berdasarkan masukan-masukan dari seluruh *stakeholder* yang ada, baik itu dari unsur ketua IAIN, pimpinan unit/lembag, ketua jurusan, dan dosen. Perencanaan peningkatan kinerja dosen yang dikembangkan antara lain; pengiriman tugas belajar, pengiriman *short courses*, penataran atau lokakarya dalam pembinaan dan kajian keilmuan yang relevan bagi dosen, program pelatihan dan pembinaan dalam menunjang kemampuan akademik.
2. Pelaksanaan kegiatan peningkatan kinerja dosen, disesuaikan dengan perencanaan yang telah disusun sebelumnya, pelaksanaan peningkatan kinerja dosen mengarah pada Tridarma Perguruan Tinggi:
  - a. Pelaksanaan peningkatan kinerja dosen di bidang pendidikan meliputi pengiriman tugas belajar, yaitu 11 orang dosen sedang melanjutkan S2, dan 3 orang dosen sedang melanjutkan S3. Serta pengiriman dosen pada kegiatan-kegiatan ilmiah lainnya seperti pelatihan, penataran, workshop, dan seminar.
  - b. Pelaksanaan peningkatan kinerja dosen di bidang penelitian belum maksimal, hal ini terlihat masih sedikitnya dosen IAIN Lhokseumawe yang terlibat dalam melaksanakan penelitian, dosen

- yang melaksanakan penelitian pada tahun 2014 hanya 18 orang, dan tahun 2015 sebanyak 22 orang yang masing-masing didanai dengan oleh dana Internal kampus.
- c. Pelaksanaan peningkatan kinerja dibidang pengabdian pada masyarakat yang dilaksanakan oleh dosen IAIN Lhokseumawe, sebagian besar dilaksanakan berdasarkan hasil penelitian yang pernah mereka lakukan, dan sebagiannya lagi melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat lebih bersifat non-formal. Kenyataannya kegiatan pengabdian ke masyarakat dengan memberikan pendidikan bersifat non-formal juga belum maksimal. Hal ini dikarenakan belum adanya program khusus pengabdian bagi dosen, dan kurang berartinya peranan dosen pembinaan (senior) dalam membimbing para dosen senior dalam pelaksanaan pengabdian masyarakat.
3. Pengawasan dan evaluasi pada peningkatan kinerja dosen dosen, dilakukan oleh pimpinan IAIN Lhokseumawe sebagai fungsi pengawasan melekat. Pengawasan yang dilaksanakan dengan melakukan penilaian kinerja dosen didasarkan atas kinerja tri dharma perguruan tinggi, penilaian administratif oleh pimpinan, dan penilaian-penilaian lainnya. Di lain pihak, secara institusi lembaga IAIN Lhokseumawe juga telah memberlakukan peraturan-peraturan, diantaranya kedisiplinan kehadiran, jumlah tatap muka perkuliahan dan yang lainnya. Pengawasan juga merupakan upaya dalam mencari solusi pemecahan terhadap masalah yang dihadapi untuk mengembangkan profesional dosen di lingkungan IAIN Lhokseumawe dalam rangka menunjang tridharma perguruan tinggi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abbas, S (2009) *Manajemen Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kencana
- Harun, C Z (2014). *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Yogyakarta; Pena Persada.
- Dikti. (2007). *Pedoman Penelitian Hibah Bersaing*. Jakarta: Departemen Pendidikan Tinggi.
- Dikti. (2006). *Pedoman Penelitian Peningkatan Kualitas Pembelajaran*. Jakarta: Departemen Pendidikan Tinggi

- Hasibuan, M.S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hedwig, R. (2007). *Sistem Penjamin Mutu di Perguruan Tinggi: Monitoring & Evaluasi Internal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Indrajit, R. E dan Djokopranoto, R. (2006). *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*. Yogyakarta: Andi
- Nurudin. (2006). *Terancamnya Profesionalitas Dosen*. Suara Merdeka, 4 Desember.
- Mudjadi, Ak. (2006). *Kinerja dan Kompetensi Dosen*. Jurnal Penelitian Kajian Keagamaan, Balitbang Agama dan Diklat Keagamaan Jakarta.
- Murniati. A.R & Usman, N (2008). *Manajemen Stratejik, Peranan Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan*. Bandung: Citapustaka
- Sule, E. T (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media.
- Uwes, S. (2007). *Manajemen Pengembangan Dosen, Edisi Revisi*. Jakarta: Lagos Wacana Ilmu.