PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN PRODUKTIVITAS KERJA DOSEN TERHADAP MUTU PENDIDIKAN TINGGI DI STAI DARUNNAJAH JAKARTA

TESIS

Diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua (S.2) untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

ROKIMIN

NIM : 162520068

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI ISLAM

PROGRAM PASCA SARJANA INSTITUT PERGURUAN TINGGI ILMU QUR'AN JAKARTA

TAHUN 2018 M./1440 H.

ABSTRAK

ROKIMIN: 162520068, Pengaruh Kompetensi Profesional dan Produktivitas Kerja Dosen terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi di STAI Darunnajah Jakarta. Tesis: Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al-qur'an (PTIQ) Jakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji data-data empirik terkait dengan kompetensi Profesional dan Produktivitas Kerja Dosen terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi secara terpisah maupun simultan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survei,dengan teknik korelasional dan analisis regresi sederhana dan ganda. Sampel diambil dari populasi sebanyak 87 dari total 131 populasi Mahasiswa Jurusan Tarbiyah Manajemen Pendidikan Islam. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, observasi, dan studi dokumenter. Teknik analisa data yang digunakan model analisis Deskriptif, koefisien korelasi, analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Jenis analisis yang digunakan adalah analisa korelasi dan regresi sederhana dan regresi ganda yang dijabarkan secara deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

Pertama, Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Profesional terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi di STAI Darunnajah Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai koefisien Korelasi sebesar 0,537 dan koefisien determinasi R^2sebesar 0,289. Regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y}=54,677+0,309X_1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit Kompetensi Profesional akan mempengaruhi peningkatan skor Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi 0,309.

Kedua, Terdapat pengaruh positif dan signifikan Produktivitas Kerja Dosen terhadap Mutu pendidikan Perguruan Tinggi di STAI Darunnajah Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,638 dan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,407. Analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 36,396 + 0,501\ X_2$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit Produktivitas Kerja Dosen akan mempengaruhi peningkatan skor Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi sebesar 0,501.

Ketiga, Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Profesional dan Produktivitas Kerja Dosen secara bersama-sama terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi di STAI Darunnajah Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan besarnya pengaruh koefisien determinasi R^2sebesar 0,656 dan analisis regresi ganda yang dilakukan secara bersama-sama, menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 36,437+0,118\ X_1+ 0,394\ X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Kompetensi Profesional dan Produktivitas Kerja Dosen akan mempengaruhi peningkatan skor Mutu Pendidikan Peguruan Tinggi sebesar 0,512.

Kata kunci: Kompetensi Profesional, dan Produktivitas Kerja Dosen dan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi

ABSTRAK

ROKIMIN: 162520068, The Influences Of Professional Competence And Lecturer Work Productivity Of Education Quality of high College At STAI Darunnajah Jakarta.Thesis: Islamic Education Management Studies Program College of Science Al-qur'an (PTIQ) Jakarta.

This study aims to identify and test empirical data related to the Professional Competence and Lecturer Work Productivity Of Education Quality of high College separately and simultaneously. In this study the author uses survey methods, with correlation techniques and simple, and multiple regression analysis. Samples have been taken from 87 respondents out of a total of 131 college student the faculty of islamic education. collection techniques use questionnaires, observations, and documentary studies. analysis techniques use Descriptive analysis model, correlation coefficient, simple regression analysis and multiple regression. The type of analysis use a simple correlation and regression analysis and multiple regression, described descriptively. The results of this study indicate that:

*First,*There is a positive and significant influence Professional Competence of Education Quality of high College At STAI Darunnajah Jakarta. This is evidenced by the correlation coefficient value of 0.537 and the coefficient of determination R^2 of 0.289. The simple regression shows the regression equation $\hat{Y}=54,677+0,309\ X_1$, which means that additional point of Professional Competence score will influence the increase of Education Quality of high College score of 0.309.

*Second,*There is a positive influence and significant Lecturer Work Productivity of Education Quality of high College At STAI Darunnajah Jakarta. This is evidenced by the results of correlation coefficient (r) value of 0.638 and the coefficient of determination R^2 of 0.407. Simple regression analysis, showing regression equation $\hat{Y} = 36,396 + 0,501\ X_2$, which means that every increase of one point of Lecturer Work Productivity will influence the increase of Education Quality of high College score to 0,501.

Third, There is a positive and significant influence of Professional Competence and Lecturer Work Productivity collectively to the Education Quality of high College At STAI Darunnajah Jakarta. This is evidenced by the magnitude of the effect of determination coefficient R^2 of 0.656 and multiple regression analysis performed jointly, these is showing the regression equation $\hat{Y} = 36,437+0,118\ X_1+ 0,394\ X_2$ which means that each additional point score Professional Competence and Lecturer Work Productivity will affect increase in Education Quality of high College score of 0,512.

Keywords: Competence Professional, Lecturer Work Productivity and of Education Quality of high College

ملخص

راحمين: 162520068. تأثير أسلوب كفاية محترف وا إنتاجية عمل المدرس على نوعية تربية مدرسة جامعى في جامعة دار النجاح جاكرتا. البحث.قسم الماجستير تخصّص إدارة التربية الإسلامية بجامعة علوم القرآن (PTIQ) جاكرتا.

يهدف هذا البحث لمعرفة واختبار البيانات التجريبية عن أسلوب أسلوب كفاية محترف وا إنتاجية عمل المدرس على نوعية تربية مدرسة جامعى على حدة أو متزامن. لجأ الباحث في كتابة هذا البحث إلى استخدام منهج الاستعراض، عن طريقة ارتباط متبادلوتحليل تراجع بسيط ومزدوج. تؤخذ العيّنة من السكان حوالي 87 من 131 الطلب مسيرة التربية في جامع دار النجاح جاكرتا. طريقة جمع البيانات تتم بالاستبيان والاستطلاع والدراسة الوثائقية. وطريقة تحليل البيانات تتم بنوع التحليل الوصفي ومعامل الارتباط، وتحليل تراجع بسيط وتراجع مزدوج. ونوع التحليل المستخدم هو تحليل الارتباط وتراجع بسيط وتراجع مزدوج الذي شُرح وصفياً. أما نتيجة هذا البحث تدل على:

أولا، وجود التأثير الإيجابي ومهم لأسلوب كفاية محترف على نوعية تربية مدرسة جامعى في جامعة دار النجاح جاكرتا. وتدل على ذلك نتيجة معامل الارتباط(0,537) ومعامل الإحاطة (290). تراجع بسيط تدل على استواء التراجع ($\hat{Y}$=54,677+0,309 X_1) بمعنى أن كل ارتقاء وحدة إصابة أسلوب كفاية محترف تؤثر على نوعية تربية مدرسة جامعى بِ (0,474).

ثانيا، وجود تأثير إيجابي ومهم إنتاجية عمل المدرس على نوعية تربية مدرسة جامعى في جامعة دار النجاح بجاكرتا. وتدل على ذلك نتيجة معامل الارتباط(0,638) ومعامل الإحاطة (0,407). وتحليل تراجع بسيط تدل على استواء التراجع ($\hat{Y}$ =36,396 + 0,501 X_2) بمعنى أن كل ارتقاء وحدة إصابة إنتاجية عمل المدرس تؤثر على نوعية تربية مدرسة جامعى بِ(0,501).

ثالثا، وجود تأثير إيجابي ومهم لأسلوب كفاية محترف وا إنتاجية عمل المدرس على نوعية تربية مدرسة جامعى في جامعة دار النجاح جاكرتا. وتدل على ذلك كبار نتيجة معامل الإحاطة (0,656). وتحليل تراجع مزدوج الذي يعمل في وقت واحد تدل على استواء التراجع ($\hat{Y}$ = 36,437+0,118 X_1+ 0,394 X_2) بمعنى أن كل ارتقاء وحدة إصابة أسلوب كفاية محترف وا إنتاجية عمل المدرس تؤثر على ارتقاء وحدة نوعية تربية مدرسة جامعى بِ(0,512).

الكلمة الرئيسية: كفاية محترف وا إنتاجية عمل المدرس ونوعية تربية مدرسة جامعى

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Rokimin
Nomor Induk Mahasiswa	: 162520068
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Tinggi Islam
Judul Tesis	: Pengaruh Kompetensi Profesional dan Produktivitas Kerja Dosen tehadap Mutu Pendidikan Tinggi di STAI Darunnajah Jakarta

Menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat di buktikan tesis ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai sanksi yang berlaku di lingkungan Institut PTIQ dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 05 November 2018

Yang membuat pernyataan.



TANDA PERSETUJUAN TESIS

PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN PRODUKTIVITAS KERJA DOSEN TERHADAP MUTU PENDIDIKAN TINGGI DI STAI DARUNNAJAH JAKARTA

TESIS

Diajukan kepada Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Untuk memenuhi syarat-syarat memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan (M,Pd.)

Disusun oleh :

Rokimin

NIM : 162520068

Telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui untuk selanjutnya dapat diujikan.

Jakarta, 05 November 2018

Menyetujui :

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I	Dr. Farizal MS, M.M

Mengetahui,

Ketua Program Studi/Konsentrasi

Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I

TANDA PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN PRODUKTIVITAS KERJA DOSEN TERHADAP MUTU PENDIDIKAN TINGGI DI STAI DARUNNAJAH JAKARTA

Disusun oleh ;

Nama : Rokimin

Nomor Induk Mahasiswa / NIM : 162520068

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Tinggi Islam

Telah diajukan pada sidang munaqasah pada tanggal :

05 November 2018

No.	Nama Penguji	Jabatan dalam TIM	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si.	Ketua	
2.	Dr. Ahmad Zain Sarnoto, M.A., M.Pd.I	Anggota/Penguji	
3.	Dr. EE. Junaedi Sastradiharja, M.Pd	Anggota/Penguji	
4.	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I	Anggota/Pembimbing	
5.	Dr. Farizal MS, M.M	Anggota/Pembimbing	
6.	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I	Panitera/Sekretaris	

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta,

Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Penulisan transliterasi Arab-Indonesia dalam karya ilmiah (tesis atau desertasi) di Institut PTIQ didasarkan pada keputusan bersama menteri agama dan menteri pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia nomor 158 th. 1987 dan nomor 0543/u/1987 tentang transliterasi arab-latin.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa arab dalam transliterasi latin (bahasa Indonesia) dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Penjelasan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tsa	Ts	Te dan es
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	Ha (dengan garis dibawahnya)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zet (dengan garis dibawahnya)
ر	Ra	R	Er
ز	Za	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye

ص	Shad	Sh	Es dan ha
ض	Dhad	Dh	De dan ha
ط	Tha	Th	Te dan ha
ظ	Zha	Zh	Zet dan ha
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik (di atas)
غ	Ghain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	a/‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Berikut ini daftar huruf arab dan transliterasinya dalam huruf latin:

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti halnya vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat ditransliterasikan sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Penjelasan
--- ---َ	Fathah	A	A
--- ---ِ	Kasrah	I	I

--- ---ُ	Dhammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf ditransliterasikan sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Penjelasan
--- يَ	Fathah dan Ya	Ai	A dan I
--- وَ	Fathah dan Wau	Au	A dan U

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya harakat dan huruf ditransliterasikan sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Penjelasan
--- اَ	Fathah dan alif	Â	A dan garis di atas
---يِ ◌	Kasrah dan ya	Î	I dan garis di atas
--- وُ	Dhammah dan wau	Û	U dan garis di atas

4. Ta *Marbuthah*

Transliterasi untuk huruf ta marbuthah adalah sebagai berikut:

a. Jika ta marbuthah itu hidup atau atau mendapat harakat fathah, kasrah atau dhammah, maka transliterasinya adalah “t”.

b. Jika ta marbuthah itu mati atau mendapat harakat sukun, maka transliterasinya adalah “h”.

c. Jika pada kata yang terakhir dengan ta marbuthah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang “al” dan bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbuthah itu ditransliterasikan dengan “h”

5. *Syaddah* (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan arab dilambangkan dengan sebuah tanda, maka dalam transliterasi latin (Indonesia) dilambangkan

dengan huruf, yaitu dengan huruf yang sama dengan huruf yang di beri tanda syaddah itu (dobel huruf).

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu "ال" (alif dan lam), baik kata sandang tersebut diikuti oleh huruf syamsiah maupun diikuti oleh huruf qamariah, seperti kata “al-syamsu” atau “al-qamaru”

7. Hamzah

Huruf hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kalimat dilambangkan dengan apostof (‘). Namun, jika huruf hamzah terletak di awal kalimat (kata), maka ia dilambangkan dengan huruf alif.

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya, setiap kata, baik fi’il maupun isim, ditulis secara terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan, seperti kalimat “Bismillâh al-Rahmân al-Râhîm”.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadirat Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dah hidayahnya serta kekuatan lahir dan batin jasmani maupun rohani sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Sholawat dan salam semoga senantiasa dilipahkan kepada Nabi akhir zaman, Rasulullah Saw, bagitu juga kepada keluarga, sahabat-sahabatnya, para Tabi'in dan Tabi'ut tabi'i serta para ummat nya yang senantiasa mengikuti ajaran-ajarannya. Amin.

Selanjutnya, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tesis ini tidak sedikit hambatan, rintangan serta kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bantuan serta dorongan dan doa motivasi serta bimbingan yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Oleh karena itu, penulis dapat menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak tehingga kepada:

1. Allah Swt Dan Rasulullah Saw
2. Prof. Dr. Nasaruddin Umar, MA. Rektor Institut PTIQ Jakarta.
3. Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si., Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta.
4. Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I., Ketua Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta.
5. Dosen Pembimbing Tesis Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I dan Dr. Farizal, MS.M.M, yang telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini.
6. Kepala Perpustakaan beserta staf Institut PTIQ Jakarta

7. Segenap Civitas Institut PTIQ Jakarta, para Dosen yang telah banyak memberikan fasilitas, kemudahan dalam menyelesaikan penulisan Tesis.
8. Drs. H. Aunurrofiq, M.M selaku Ketua STAI Darunanjah Jakarta
9. Segenap Civitas STAI Darunnajah Jakarta
10. Pimpinan Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta Drs. KH. Mahrus Amin dan Dr. KH. Sofwan Manaf, M.Si
11. Seluruh Mahasiswa STAI Darunnjah Jakarta yang telah banyak memberikan informasi dan memberikan bantuan dalam menyelesaikan Tesis ini.
12. Segenap keluarga Abah Sulaiman dan Ummi Fatimatuzzahro, Abang, Kakak, Adik serta keluarga Besar Abah H. Abdullah, yang memberikan dorongan, motivasi, semangat serta doa yang tiada henti mereka mereka lakukan untuk kesuksesan penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.
13. Seluruh Dosen dan Guru Pondok Pesantren Darunnajah dan STAI Darunanjah Jakarta
14. Kepada teman-teman dan saudara-saudaraku yang telah memberikan waktu dan kesempatannya untuk membantu menyelesaikan penulisn Tesis.
15. Kepada teman-teman seperjuangan Ma'had A'ly Pondok pesantren Darunnajah Jakarta yang selalu mendoakan dan membantu dalam menyelesaikan penulisan Tesis.
16. Terima kasih kepada calon Makmumku yang selalu memberikan dorongan dan semangat serta selalu memotivasi penulis untuk bisa menyelesaikan penulisan tesis ini.

17. Semua Pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Tesis ini yang tidak bisa di sebutkan satu persatu tanpa mengurangi rasa hormat penulis.

Hanya harapan dan doa, semoga Allah Swt memberika balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah berjasa dalam membantu penulis menyelesaikan Tesis ini.

Akhirnya kepada Allah Swt jualah penulis serahkan segalanya dalam mengharapkan keridhaan, semoga Tesis ini bermanfaat bagi masyarakat umumnya dan bagi penulis khusus nya, serta anak dan keturunan penulis kelak. Amin.

Jakarta, 05 November 2018
Penulis

Rokimin

DAFTAR ISI

Judul i
Abstrak iii
Penyataan Keaslian Tesis ix
Halaman Persetujuan Pembimbing xi
Halaman Pengesahan Penguji xiii
Pedoman Transliterasi xiv
Kata Pengantar xvii
Daftar Isi xxi
Daftar Singkatan xxiv
Daftar Gambar dan Ilustrasi xxv
Daftar Tabel xxvi
Daftar Lampiran xxviii

BAB I. PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 13
C. Pembatasan dan Perumusan Masalah 15
D. Tujuan Penelitian 15
E. Manfaat Penelitian 16
F. Sistematika Penulisan 17

BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN TINJAUAN TEORI 19

A. Landasan Teori 19
1. Mutu Pendidikan Tinggi 19
a. Konsep Manajemen Mutu Pendidikan Tinggi 19
b. Karakteristik Mutu Pendidikan Tinggi 32
c. Komponen Standar Mutu Pendidikan Tinggi 33
d. Aspek-aspek yang mendorong Mutu Pendidikan Tinggi .. 36
e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi 38
f. Indikator Mutu Pendidikan Tinggi 41
g. Konsep Mutu Pendidikan dalam Al-qur'an 44
2. Kompetensi Profesional 48
a. Konsep kompetensi Profesional 48
b. Ciri-ciri kompetensi Profesional 56
c. Karakteristik kompetensi Profesional 60

d. Syarat-syarat Kompetensi Profesional 61
e. Indikator Kompetensi Profesional..... 63
f. Konsep Kompetensi Profesional dalam Al-Qur'an..... 66
3. Produktivitas Kerja Dosen 76
a. Konsep Produktivitas Kerja 76
b. Pengukuran Produktivitas Kerja..... 82
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja.... 85
d. Indikator Produktivitas Kerja Dosen..... 89
e. Konsep Produktivitas Kerja Dalam Al-Qur'an 91
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan..... 94
C. Asumsi, Pradigma, dan Kerangka Penelitian 96
D. Hipotesis..... 98

BAB III. METODE PENELITIAN 101

A. Populasi dan Sampel 102
B. Sifat Data..... 104
C. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran 105
D. Instrumen Data 106
E. Jenis Data Penelitian 119
F. Sumber Data..... 120
G. Teknik Pengumpulan Data..... 120
H. Teknik Analisis Data..... 120
I. Waktu dan Tempat Penelitian 127
J. Hipotesis Penelitian..... 129

BAB IV. DESKRIPSI DATA DAN UJI HIPOTESIS..... 131

A. Tinjauan Umum Objek Penelitian..... 131
B. Uji Validitas dan Reliabilitas 135
1. Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi..... 135
2. Kompetensi Profesional..... 137
3. Produktivitas Kerja Dosen..... 138
C. Deskripsi Data Hasil Penelitian..... 140
1. Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi..... 140
2. Kompetensi Profesional..... 143
3. Produktivitas Kerja Dosen..... 146
D. Uji Prasyarat Analisis Data 148
1. Uji linieritas Persamaan Regresi..... 149
2. Uji Normalitas 150
3. Uji Homogenitas..... 153
E. Uji Hipotesis Penelitian..... 156
1. Pengaruh Variabel X_1 Terhadap Y 156
2. Pengaruh Variabel X_2 Terhadap Y)..... 160

3. Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y 163
F. Analisis Butir..... 167
G. Pembahasan Hasil Penelitian 217

BAB V. PENUTUP 225

A. Kesimpulan..... 225
B. Implikasi Hasil Penelitian 226
C. Saran..... 227

DAFTAR PUSTAKA 229

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR SINGKATAN

KTSP = kurikulum tingkat satuan pendidikan
KMI = Kulliyatul Mu'allimin al-Islamiyah
MGMP=Musyawarah Guru Mata Pelajaran
MTs = Madrasah Syanawiyah
MA = Madrasah Aliyah
SMA = Sekolah Menengah Atas
PM = Pengawas Madrasah
PPM =Praktek pengabdian Masyarakat
PTIQ = Perguruan Tinggi Ilmu Al-Quran
RPP = Rencana Pelaksanaan Pembelajaran
TMI = Tarbiyatul Muallimin wal Muallimat Al-Islamiyah
TB = Tanpa Berita
SDM = Sumber Daya Manusia
STAIDA= Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah
SPSS = Statistical Package For The Social Sciences
SLTA = Sekolah Lanjut Tingkat Atas

DAFTAR GAMBAR

Gambar

3.1 Jumlah Responden 103
3.2 Kerangka Model Ganda Dua Variabel Independen 105
4.1 Histogram Skor mutu pendidikan perguruan tinggi 143
4.2 Histogram Skor Kompetensi Profesional 145
4.3 Histogram Skor Produktivitas Kerja Dosen 148
4.4 Heteroskedastisitas $Y\text{-}X_1$ 154
4.5 Heteroskedastisitas $Y\text{-}X_2$ 155
4.6 Heteroskedastisitas $Y\text{-}X_1$ dan X_2 155

DAFTAR TABEL

Tabel

3.1 Skala Likert Sikap 106
3.2 Kisi-Kisi Instrumen Mutu pendidikan Perguruan Tinggi 109
3.3 Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi Profesional 113
3.4 Kisi-Kisi Instrumen Produktivitas Kerja Dosen 117
3.5 Jadwal Waktu Penelitian 127
4.1 Skor Hasil Uji Validitas Mutu Pendidikan Pergurua Tinggi 136
4.2 Skor Hasil Uji Validitas Kompetensi Profesional 137
4.3 Skor Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Dosen 139
4.4 Data Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja Guru 140
4.5 Kriteria Taraf Perkembangan Variabel 141
4.6 Distribusi Frekuensi Skor Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi 142
4.7 Data Deskriptif Variabel Kompetensi Profesional 143
4.8 Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi Profesional 144
4.9 Data Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja Dosen 145
4.10 Distribusi Frekuensi Skor Produktivitas Kerja Dosen 146
4.11 Anova Y atas X_1 149
4.12 Anova Y atas X_2 150
4.13 Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X1 151
4.14 Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X2 152
4.15 Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X1 dan X2 153

4.16 Kekuatan Pengaruh X1 atas Y.....157
4.17 Arah Pengaruh X1 atas Y 157
4.18 Uji LinieritasX1 atas Y 158
4.19 Signifikansi Persamaan Regresi X1 atas Y.....159
4.20 Besarnya Pengaruh X1 atas Y 159
4.26 Kekuatan Pengaruh X_2 atas Y.....160
4.27 Arah Pengaruh X_2 atas Y.....161
4.28 Uji linieritasX_2 atas Y 162
4.29 Signifikansi Persamaan Regresi X_2atas Y 162
4.30 Besarnya Pengaruh X_2 atas Y 163
4.31 Kekuatan Pengaruh X_1 danX_2 atas Y 164
4.32 Arah Pengaruh X_1 danX_2 atas Y 164
4.33 Signifikansi Persamaan Regresi X_2 danX_2atas Y.....165
4.34 Besarnya Pengaruh X_1dan X_2 atas Y 166

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Uji Coba Instrumen Penelitian .....
2. Instrumen Penelitian .....
3. Jumlah Data Penelitian .....
4. Surat Ijin Penelitian .....
5. Surat Penugasan Pembimbing .....
6. Daftar Riwayat Hidup

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyak masalah yang dihadapi dalam dunia pendidikan, seperti mutu lulusan, mutu pembelajaran, mutu kurikulum, bimbingan dan latihan oleh pendidik, dan mutu profesionalisme dan kinerja pendidik. Mutu dan elemen-elemen tersebut di atas terkait erat dengan mutu pengelolaan, sarana-prasarana, pembiayaan, fasilitas, media, sumber belajar, dan lingkungan sekolah. Lingkungan pendidikan dan dukungan pihak-pihak yang terkait dengan pendidikan. Semua kelemahan mutu dan komponen-komponen pendidikan tersebut berujung pada rendahnya mutu lulusan.

Salah satu permasalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia dalam bidang pendidikan ialah belum terwujudnya pemerataan dalam bidang mutu pendidikan. Kesenjangan dalam bidang mutu ini masih mewarnai corak pendidikan nasional, dan pendidikan yang berkualitas masih didominasi oleh sekolah-sekolah elit tertentu dengan fasilitas dan infrastruktur yang memadai. Pada umumnya sekolah atau kampus yang berkualitas berada dikota-kota besar sedangkan sekolah atau kampus yang kurang berkualitas biasanya terdapat di pedesaan dengan fasilitas

yang sangat minim. Hal ini sudah pasti mempengaruhi perbedaan yang demikian mencolok dibidang mutu pendidikan.

Terkait hal ini Azzumardi Azra[1] memaparkan didalam bukunya secara garis besar permasalah pendidikan nasional. Dua diantaranya berkenaan dengan ketidakmerataan dibidang kualitas atau mutu pendidikan. *Pertama* akuntabilitas yang berkaitan dengan pengembangan dan pemeliharaan sistem dan kualitas pendidikan yang masih timpang. Terdapat kesulitan besar dalam pencapaian kualitas yang standar. Khususnya dalam bidang-bidang yang merupakan *basic compencies*, kesulitan ini muncul karena terdapatnya ketimpangan-ketimpangan kondisi sosial, budaya, dan ekonomi. *Kedua* profesionalisme pendidik dan kependidikan yang masih belum memadai

Perubahan pradigma masyarakat terhadap pendidikan yang semakin kuat mengarah pada pendidikan sebagai investasi sekarang sudah mulai mengkondiskan semua sektor pendidikan harus menjadi lembaga yang mampu memberikan nilai balik ekonomi yang menguntungkan. Lulusan perguruan tinggi harus mampu menghasilkan lulusan yang handal yang siap dalam dunia kerja, dunia pendidikan bahkan dalam dunia masyarakat luas untuk berkompetisi agar dapat memberikan penguatan secara individual untuk penyebaran ilmu pengetahuan, sehingga lembaga pendidikan harus proaktif dan menjadi lembaga pendidikan yang aktif dan efektif demi kubutuhan mahasiswa dan masyarakat pada umumnya.

Mutu lulusan yang rendah dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti lulusan tidak dapat melanjutkan studi, tidak dapat menyelesaikan studinya pada jenjang pendidikan berikutnya, dan tidak dapat diterima dalam dunia kerja, tidak berprestasi, tidak dapat mengikuti perkembangan masyarakat, dan tidak produktif. Lulusan yang tidak produktif akan menjadi beban masyarakat, menambah biaya kehidupan, dan kesejahteraan masyarakat, serta memungkinkan menjadi warga yang tersisih dari masyarakat.

Kualitas manusia yang diinginkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting. Itulah sebabnya, pendidik dalam hal ini adalah dosen harus senantiasa mengembangkan kemampuan dirinya. pendidik perlu memiliki standar profesi dengan menguasai materi serta strategi

[1] Azzumardi Azra, *pradigma baru Pendidikan Nasional, Rekonstruksi dan Demokratisasi*, Jakarta: Kompas, 2002, hlm.16.

pembelajaran dan dapat mendorong peserta didiknya untuk belajar sungguh-sungguh.

Pentingnya pendidikan sebagai usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui berbagai kegiatan mulai dari bimbingan, pengajaran di dalam kelas maupun diluar kelas, serta mengadakan berbagai pelatihan agar peserta didik siswa maupun mahasiswa mempunyai modal pengalaman untuk masa yang akan datang yang akan dihadapinya.[2] Dalam hal ini pendidikan merupakan suatu uapaya yang di rancang pemerintah untuk mencerdaskan dan memajukan bangsa dan negara. Suatu negara dan bangsa dikatakan maju apabila negara tersebut mengedapankan pendidikan, karena tanpa pendidikan suatu bangsa tidak akan memiliki kemampuan untuk mengelola kekayaan sumber daya alam yang ada di negara nya tersebut.

Sekolah Tinggi Islam Darunnajah merupakan salah satu perguruan Tinggi yang berada di bawah naungan Yayasan Darunnajah. Lembaga pendidikan pondok pesantren telah berkiprah di tanah air Indonesia sejak ratusan tahun yang lalu, sampai saat ini terus tumbuh dan berkembang dengan pesat, pada umumnya pesantren-pesantren yang baru berdiri pada saat ini lebih mengembangkan pendidikan yang dapat memenuhi kebutuhan masa depan anak dalam bidang ilmu pengetahuan modern dan berdasar *akhlakul karimah* serta ketinggian hati nurani model pesantren. Dengan modal pendidikan model pesantren tersebut generasi muda pedesaan dapat menatap kehidupan masa depan berdasar kearifan tradisi leluhur bangsa Indonesia.[3]

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi diselenggarakan dengan sistem terbuka. Perguruan Tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi dan dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut, atau universitas.

Pendidikan selain sebagai suatu pembentukan watak/ kepribadian, juga harus dapat mempersiapkan sumber daya yang handal, terutama dalam memasuki abad ke-21, yang merupakan era persaingan bebas (*globalisasi*) yang menuntut ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing dalam tatanan global. Sejalan dengan hal tersebut maka menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun

[2]Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan,* Jakarta: Ilmu Grafindo Persada, 2008, hlm.284.

[3]Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren, Studi Pandangan Hidup Kyai Dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia*, Jakarta: LP3ES, 2011, hlm.269.

2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada bab II pasal 2 menyebutkan bahwa:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, tujuan untuk berkembangnya peserta didik agar menjadi manusia yang beriman bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.Peranan pendidikan sangatlah penting sebagai usaha membangun manusia yang berkualitas yang dilandasi dengan peningkatan kecerdasan, pengetahuan, sikap dan keterampilan. Pendidikan juga menjadi wahana strategis dalam rangka mutu kehidupan manusia yang ditandai dengan membaiknya derajat kesejahteraan, menurunnya kemiskinan, terbukanya berbagai pilihan dan kesempatan mengembangkan diri di masa mendatang.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan hampir di semua aspek kehidupan manusia dimana berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan kecuali dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka bangsa Indonesia terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas serta produktivitas sumber daya manusia khususnya para guru sebagai pendidik para penerus bangsa. Peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya dalam dunia pendidikan merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien agar tidak kalah bersaing dalam menjalani era globalisasi yang terus berkembang.

Kemajuan-kemajuan dalam proses pembangunan yang terus melaju masih dihingapi kesejangan fundamental yaitu kesenjangan yang terdapat pada manusia sendiri sebagai inti pembangunan nasional yaitu kesenjangan atau kritis produktivitas kualitas manusia. Produktivitas dalam arti keseluruhan proses penataan sumber daya untuk mencapai tujuan pembangunan khususnya pembangun pendidikan yang efektif dan efesien. Pemerintah sangat memperhatikan dan mengutamakan pendidikan. Hal itu kelihatan dalam penyedian fasilitas di antaranya gedung SD, sekolah menengah, buku pelajaran, penyedian guru, peningkatan gaji, dan penghargaan terhadap guru, bahkan pemerintah memberikan prioritas pembiayaan pendidikan yang tertinggi 20%.[4]

Kondisi tersebut menyebabkan sebagian masyarakat menjadi pesimis terhadap sekolah. Ada anggapan bahwa pendidikan tidak lagi mampu menciptakan mobilitas sosial mereka secara vertikal, karena

[4]Engkoswara, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2012, hlm. 37.

sekolah tidak menjanjikan pekerjaan yang layak. Sekolah kurang menjamin masa depan anak yang lebih baik. Sebagaimana diungkapkan di muka, perubahan paradigma baru pendidikan kepada mutu *(quality oriented)* merupakan salah satu strategi untuk mencapai pembinaan keunggulan pribadi anak.[5]

Kualitas pendidikan di Indonesia masih perlu ditingkatkan, sungguhpun sulit untuk menentukan karakteristik atau ukuran yang di gunakan untuk mengukur kualitas pendidikan, namun beberapa indikator dapat digunakan sebagai rambu-rambu pemberi sinyal mengenai kualitas pendidikan kita.Beberapa indikator itu yang penting ialah mutu guru yang masih rendah pada masa jenjang pendidikan, rasio guru-murid termasuk yang rendah di ASEAN".[6]

Dalam konteks bangsa Indonesia, peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh.[7] Seiring dengan era otonomi, peningkatan mutu pendidikan menuntut partisipasi dan pemberdayaan seluruh komponen pendidikan, baik pemerintah, instiusi pendidikan dan masyarakat, serta penerapan konsep pendidikan sebagai suatu sistem secara tepat.

Pendidikan akan berhasil apabila mampu menghasilkan perubahan dalam pengetahuan, pemahaman, keterampilan nilai, dan sikap dalam diri peserta didik. Salah satu komponen utama yang paling berperan adalah pendidik itu sendiri. Pendidik mempunyai tanggung jawab yang utama dalam proses pembelajaran di kelas karena pendidik berinteraksi langsung dengan peserta didik. Hal yang amat penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah berkenaan dengan penguasaan kompetensi dari para personil di sekolah termasuk tenaga pendidik (dosen).

Dari deskripsi tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan di Indonesia yang berpenduduk mayoritas beragama Islam tertinggal jauh dibanding negara yang lainnya. Tentunya di dalamnya termasuk pula pendidikan Islam di Indonesia. Hal ini perlu mendapatkan perhatian serius pada lembaga pendidikan Islam formal, maupun non formal untuk memainkan peran signifikan pada arah pengelolaannya. Artinya diperlukan manajemen yang bermutu dalam pengembangan lembaga

---

[5] Syafarudin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*, Jakarta: Grasindo 2002, hlm.19

[6] H.A.R. Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008, hlm. 150-151.

[7] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Menyukseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005, hlm. 31.

pendidikan Islam yang profesional sebagai jawaban atas problematika tersebut lebih-lebih dalam konteks otonomi pendidikan dewasa ini.

Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya kualitas hasil pendidikan atau produk (*output*) lembaga-lembaga pendidikan nasional yang menunjukkan hasil yang tidak optimal. Salah satu penyebab kurang optimalnya hasil pendidikan nasional tersebut ialah karena lemahnya sumber daya manusia dan kurangnya pelatihan guru profesional, "secara umum kualifikasi pendidikan para guru/dosen di Indonesia masih belum memadai."[8] Seperti manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

Tugas guru atau dosen yang utama ialah mengajar dan mendidik mahasiswa, di dalam kelas maupun di luar kelas, maka dari itu, seorang dosen mempunyai tugas yang sangat mulia, yaitu guru dan dosen sebagai pendidik, dosen sabagai pengajar, dosen sebagai pejuang akademik, guru sebagai duta ilmu pengetahuan dan guru sebagai pencerdas bangsa.[9] menyampaikan pengetahuan dan keterampilan, serta mengembangkan sikap. Pengetahuan dan teknologi selalu berkembang, bahkan sangat cepat. dosen harus memahami perkembangan pengetahuan dan teknologi itu dengan belajar dari beragam media yang tersedia di lingkungannya, sehingga kemampuannya berkembang sesuai tuntunan zaman.

Dosen merupakan bagian dari tenaga pendidik dan kependidikan yang mengemban tugas sebagai salah faktor penentu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan mutu pendidikan suatu sekolah atau lembaga pendidikan, karena seorang guru akan berhubungan langsung dengan para siswa atau peserta didik, untuk membantu atau memberi bantuan yang pada akhirnya akan menghasilkan alumni atau lulusan (*output*) sesuai dengan visi dan misi yang diharapkan. Maka dari itu untuk mencapai produktivitas kerja guru yang maksimal maka perlu diadakan kegiatan penataan untuk bidang kepegawaian.[10]Mengingat pentingnya produktivitas kerja guru bagi kesuksesan sekolah atau Pesantren maka diperlukan manajemen tenaga kependidikan yang baik dan profesional, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja guru dalam konteks mengajar dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhinya.

"Mengenai prestasi Indonesia sejak dulu, ada pula berita buruknya," ujar Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Anies Baswedan pada acara silaturahim dengan kepala Dinas Pendidikan, Senin (1/12/2014) mengatakan bahwa nilai rata-rata uji kompetensi guru yang diharapkan standarnya mencapai 70 belum terpenuhi. "Nilai rata-rata

---

[8]Eti Rochaety dkk, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan,* Jakarta: Bumi Aksara, 2010, hlm. 60.

[9]Mulyana A.Z, *Rahasia Menjadi Guru Hebat*, Jakarta: Grasindo, 2016, hlm. 2.

[10] H.M Daryanto, *Administrasi Pendidikan,* Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010, hlm.. 30.

guru kita, yang kita harapkan 70, namun yang sekarang baru 44,5," ujar Mendikbud."[11]

Berdasarkan data Human Development Indexs Report 1999, melaporkan bahwa pembangunan pendidikan Islam di Indonesia masih tertinggal dari negara-negara lain. Bahkan dibandingkan dengan negara-negara di Asia Tenggara, kita berada diurutan 105, jauh di bawah Singapura (22), Brunai (25), Malaysia (56), Thailand (67), dan Srilanka (90).[12]Sedangkan penelitian tahun 2000, peringkat mutu pendidikan Indonesia menurun menjadi urutan ke-109.[13] Hasil penelitian PBB (UNDP) tahun 2000 menunjukan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) Indonesia menduduki urutan ke-109 dari 174 negara yang diteliti.[14] Bahkan pada tahun 2009, Indonesia pun masih menduduki urutan ke-111 dari 182 negara, atau sangat jauh dibandingkan dengan negara tetangga.[15]

Turunnya semangat dan kegairahan guru maupun pegawai bisa di akibatkan oleh hal-hal yang bersifat material maupun non material. Dengan menurunnya semangat dan kegairahan kerja maka akan berakibat banyak pekerjaan yang tertunda, tingginya perpindahan guru atau pegawai dan tingkat absensi yang tinggi. Jumlah absensi guru yang tinggi menunjukkan keadaan semangat dan gairah kerja guru maupun pegawai kurang baik, yang akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja guru atau pegawai.

Untuk mencapai tujuan peningkatan mutu pendidikan di Perguruan Tinggi Islam di Stai Darunnajah perlu peningkatan dibidang kinerja guru, kurikulum Pendidikan, kompetensi Profesional, Produktivitas kerja, sarana dan prasana, serta SDM. Kinerja para dosen merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan pendidikan. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui system pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.[16]Dikatakan lebih lanjut oleh E.Mulyasa tentang pentingnya pengembangan system pendidikan yang

---

[11]http://edukasi.kompas.com/read/2014/12/02/18365971/Berita.*Buruk*.*Pendidikan*.

[12]Laporan Bank Dunia sebagaimana diberitakan harian umum Kompas, edisi I Mei 2001

[13] Media Indonesia dalam laporan pendidikan dan kebudayaan, edisi 29 Maret 2001

[14]Republika, edisi 8 Oktober 2001 dengan judul: Kualitas Sistem Pendidikan Indonesia Terendah di Asia.

[15] http://hdr. Undp.Urg/en/. Diunduh, 5 september 2018, pkl. 23.15 WIB.

[16] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT. Remaja RosdaKarya, 2007, Cet. IX, hlm. 4.

berkualitas perlu ditekankan, karena berbagai indikator menunjukan bahwa pendidikan yang ada, belum mempu menghasilkan sumber daya manusia sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan hampir di semua aspek kehidupan manusia dimana berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan kecuali dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka bangsa Indonesia terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas serta produktivitas sumber daya manusia khususnya para guru sebagai pendidik para penerus bangsa. Peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya dalam dunia pendidikan merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien agar tidak kalah bersaing dalam menjalani era globalisasi yang terus berkembang.

Kemajuan-kemajuan dalam proses pembangunan yang terus melaju masih dihingapi kesejangan fundamental yaitu kesenjangan yang terdapat pada manusia sendiri sebagai inti pembangunan nasional yaitu kesenjangan atau kritis produktivitas kualitas manusia. Produktivitas dalam arti keseluruhan proses penataan sumber daya untuk mencapai tujuan pembangunan khususnya pembangun pendidikan yang efektif dan efesien. Pemerintah sangat memperhatikan dan mengutamakan pendidikan. Hal itu kelihatan dalam penyedian fasilitas di antaranya gedung SD, sekolah menengah, buku pelajaran, penyedian guru, peningkatan gaji, dan penghargaan terhadap guru, bahkan pemerintah memberikan prioritas pembiayaan pendidikan yang tertinggi 20%.[17]

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi atau lembaga pendidikan yaitu menciptakan alumni yang unggul dan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan dan sesuai kualitas dan kebutuhan yang diharapkan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, pemimpin dalam sebuah kampus harus mengetahui apakah yang diharapkan oleh individu para dosen maupun administratur sudah terpenuhi, karena akan mempengaruhi semangat dan kesungguhan para tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dalam organisasi. Dalam mendorong perkembangan organisasi secara optimal. Peningkatan produktivitas kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak organisasi menyediakan alat, sarana, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan etos kerja, disiplin yang baik, dan berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus.

[17]Engkoswara, *AdministrasiPendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2012, hlm. 37.

Kualitas kehidupan bangsa sangat ditentukan oleh faktor pendidikan. Peran pendidikan sangat penting untuk menciptakan kehidupan yang cerdas, damai, terbuka dan demokratis. Melalui penataan pendidikan yang adaftif terhadap perkemabngan zaman yang berorientasi kepada peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu solusi untuk menaikkan harkat dan martabat manusia Indonesia dalam menjawab tantangan globalisasi dewasa ini. Salah satu indikator mutu pendidikan di tentukan oleh kualitas guru atau dosennya. Bila seorang dosen selalu aktif kereatif untuk selalu meningkatkan kualitas pembelajarannya, maka akan melahirkan anak bangsa yang berkualitas pula. Hal ini di pengaruhi oleh seorang Guru atau dosen yang merupakan salah satu elemen penting di dalam suatu proses pendidikan, dalam proses pendidikan di lembaga pendidikan. Dosen mengemban tugas ganda di dalam proses pendidikan antara lain sebagai pendidikan dan sebagai pengajar.

Dosen adalah salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah maupun kampus. Oleh karena itu meningkatnya mutu kualitas pendidikan berarti meningkatnya mutu dosen itu sendiri. Meningkatnya mutu kualitas dosen bukan hanya dalam segi kesejahteraannya tetapi juga dalam segala hal misalnya dalam profesionalitasnya. Dalam UU No 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa guru dan dosen pasal 1 dikatakan bahwa " dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama menstraformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. [18] regulasi ini memberikan penekanan pada profesi dosen bukan hanya merupakan seorang pendidik profesional pada perguruan tinggi, melainkan secara bersamaan dosen juga seorang ilmuwan dan pelopor dalam pengabdian pada masyarakat. Semua pekerjaan yang ditekuni dosen dikenal sebagai perwujudan tri dharma perguru tinggi yakni pendidikan, penelitian dan pengabdian dalam masyarakat.

Pendidik yang profesional adalah pendidik yang berkerja yang berdasarkan nilai kultural, senantiasa menyungguhkan karya terbaik secara terus menerus tanpa batas (*infinite searching for excellence*) sesuai dengan profesinya. Seorang dosen yang profesional bukan hanya terkait dengan penguasaannya terhadap suatu disiplin ilmu dan keahlian tertentu. Akan tetapi, dosen juga di tuntut amalan terbaiknya dalam penyelenggaraan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada pelayanan

[18]UU RI No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013, hlm. 39.

masyarakat.[19] Dengan demikian seorang dosen profesional mempunyai peran penting yaitu senantiasa memelihara dan mengembangkan profesional dalam bidang keilmuan dan keahlian, sekaligus berusaha memahami dan meningkatkan kepuasan civitas akademikanya sebagai *Stakeholders* perguruan tingginya. Karena yang menjadi pelanggan utama dosen adalah mahasiswa.

Salah satu faktor rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah karena lemahnya para guru/dosen dalam menggali potensi peserta didik. Para pendidik seringkali memaksakan kehendaknya tanpa pernah memperhatikan kebutuhan, minat dan bakat yang dimiliki siswanya. Kelemahan para pendidik kita, mereka tidak pernah menggali masalah dan potensi para siswa. Pendidikan seharusnya memperhatikan kebutuhan anak bukan malah memaksakan sesuatu yang membuat anak kurang nyaman dalam menuntut ilmu. Proses pendidikan yang baik adalah dengan memberikan kesempatan pada anak untuk kreatif. Itu harus dilakukan sebab pada dasarnya gaya berfikir anak tidak bisa diarahkan.

Selain kurang kreatifnya para pendidik dalam membimbing para mahasiswa, kurikulum yang sentralistik membuat potret pendidikan semakin buram. Kurikulum hanya didasarkan pada pengetahuan pemerintah tanpa memperhatikan kebutuhan masyarakat. Lebih parah lagi, pendidikan tidak mampu menghasilkan lulusan yang kreatif. Ini salahnya, kurikulum dibuat di Jakarta dan tidak memperhatikan kondisi di masyarakat bawah. Jadi, para lulusan hanya pintar cari kerja dan tidak pernah bisa menciptakan lapangan kerja sendiri, padahal lapangan pekerjaan yang tersedia terbatas. Kualitas pendidikan Indonesia sangat memprihatinkan. Berdasarkan analisa dari badan pendidikan dunia (UNESCO), kualitas para guru Indonesia menempati peringkat terakhir dari 14 negara berkembang di Asia Pasifik. Posisi tersebut menempatkan negeri agraris ini dibawah Vietnam yang negaranya baru merdeka beberapa tahun lalu. Sedangkan untuk kemampuan membaca, Indonesia berada pada peringkat 39 dari 42 negara berkembang di dunia. Lemahnya input quality, kualitas guru kita ada diperingkat 14 dari 14 negara berkembang. Ini juga kesalahan negara yang tidak serius untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Di antara kritik yang sering dilontarkan terkait kualitas para dosen perguruan tinggi di Indonesia adalah: *Pertama*, sekarang ini minat sebagian dosen untuk terus membaca dan mengerjakan karya ilmiah melakukan penelitian di bidang keilmuannya sudah menurun. Mereka

[19]Arwildayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Pendekatan budaya kerja dosen Profesional*, Gorontalo, Ideas Publishing, 2012, hlm 125

tampak sudah merasa puas dengan gelar doktor atau Ph.D. yang diraihnya. Mereka sudah tidak lagi sibuk dengan karya ilmiah yang menjadi tugas pokok mereka untuk menyumbangkan hal-hal baru dalam bidang keilmuannya. Kalaupun mereka melakukan sebuah penelitian, biasanya itu tidak dimaksudkan untuk menemukan hal baru atau menyumbang sesuatu yang bermanfaat untuk masyarakat, tetapi untuk meraih kenaikan pangkat atau mencapai posisi guru besar .

Kedua, tidak sedikit para dosen yang beranggapan bahwa tugas utamanya hanya menyampaikan pengetahuan atau menugaskan karya ilmiah kepada para mahasiswa. Mereka sering alpa bahwa mereka adalah pendidik dalam pengertian seluas-luasnya. Di pundak mereka terpikul tanggung jawab yang melampaui tembok kampus, yaitu untuk mendidik mahasiswa, baik dari sisi keilmuan, mental, cara berpikir, perilaku, dan sebagainya.

Ketiga, banyak dosen yang menghindarkan diri dari tugas utamanya sebagai pendidik dengan berbagai cara untuk menutupi kekurangannya. Misalnya dengan menerapkan "despotisme ilmiah" karena tidak mampu mengatasi dialog kritis dengan mahasiswa, lari dari topik utama perkuliahan untuk menghabiskan waktu karena tidak menguasai materi, atau memberi penugasan kemudian membiarkan para mahasiswa berdebat sendiri dengan alasan melatih mereka berdiskusi, dan sebagainya.[20]

Data yang dimiliki Litbang Depdiknas menunjukkan, dari 120.000 dosen tetap PTS dan PTN di Indonesia, masih ada 50,65 persen atau sekitar 60.000 di antaranya belum berpendidikan S2 atau baru S1. Menurut data lain, jumlah seluruh dosen di PTN sebanyak 240.000 orang, 50% di antaranya belum memiliki kualifikasi pendidikan setara S2. Di antara jumlah tersebut, baru 15% dosen yang bergelar doktor. Sementara itu, di perguruan tinggi di Malaysia, Singapura, dan Filipina jumlah doktornya sudah mencapai angka 60% lebih. Jika dibandingkan dengan Indonesia, maka tampak bahwa dosen di perguruan tinggi Indonesia masih jauh ketinggalan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa masih ada jurang yang lebar antara cita-cita ideal, dan kondisi riil para dosen perguruan tinggi di Indonesia saat ini. Kondisi tersebut tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti manajemen pendidikan, ekonomi, realitas sosial, dan lain-lain. Oleh karena itu, untuk membenahinya juga diperlukan sebuah program pengembangan Kompetensi profesional dosen yang komprehensif serta

[20] https://www.duniadosen.com/profesionalisme-membuat-karya-ilmiah/ di akses pada 2 September 2018 jam 21.00 WIB

melibatkan berbagai pihak, mulai dari perguruan tinggi, pemerintah, hingga masyarakat.

"Mengenai prestasi Indonesia sejak dulu, ada pula berita buruknya," ujar Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Anies Baswedan pada acara silaturahim dengan kepala Dinas Pendidikan, Senin (1/12/2014) mengatakan bahwa nilai rata-rata uji kompetensi guru yang diharapkan standarnya mencapai 70 belum terpenuhi. "Nilai rata-rata guru kita, yang kita harapkan 70, namun yang sekarang baru 44,5," ujar Mendikbud."[21]

"Mutu pendidikan di Indonesia masih perlu ditingkatkan, sungguhpun sulit untuk menentukan karakteristik atau ukuran yang di gunakan untuk mengukur kualitas pendidikan, namun beberapa indikator dapat digunakan sebagai rambu-rambu pemberi sinyal mengenai kualitas pendidikan kita.Beberapa indikator itu yang penting ialah mutu guru yang masih rendah pada masa jenjang pendidikan, rasio guru-murid termasuk yang rendah di ASEAN".[22]

Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya mutu kualitas hasil pendidikan atau produk (*output*) lembaga-lembaga pendidikan nasional yang menunjukkan hasil yang tidak optimal. Salah satu penyebab kurang optimalnya hasil pendidikan nasional tersebut ialah karena lemahnya sumber daya manusia dan kurangnya pelatihan guru profesional, "secara umum kualifikasi pendidikan para guru/dosen di Indonesia masih belum memadai."[23] Seperti manajemen pendidik dan tenaga kependidikan sehingga mutu pendidikan dalam lembaga pendidikan lambat.

Dengan demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa pendidik harus memiliki pengetahuan yang luas, menguasai berbagai jenis bahan pembelajaran, menguasai teori dan praktik pendidikan, serta menguasai kurikulum dan metodologi pembelajaran. Kompetensi profesionalisme seorang pendidik adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan sebagai suatu mutu pendidikan lembaga pendidikan, namun kompetensi profesionalisme itu sendiri tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, dan lamanya mengajar. Kompetensi profesionalisme dapat dinilai penting sebagai alat seleksi dalam penerimaan calon pendidik, juga dapat dijadikan sebagai pedoman dalam rangka pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik.Sealain itu, penting dalam hubungannya kegiatan belajar mengajar dan hasil belajar

---

[21] http://edukasi.kompas.com/read/2014/12/02/18365971/Berita.*Buruk*.*Pendidikan*.

[22] H.A.R. Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008, hlm. 150-151.

[23] Eti Rochaety, Pontrorini Rahayuningsih, Prima Gusti Yanti.*Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010, hal. 60.

peserta didik. Dengan kompetensi profesionalisme tersebut, dapat diduga berpengaruh pada proses pengelolaan pendidikan sehingga mampu menghasilkan pendidikan yang bermutu.

Jadi, kriteria suatu lembaga pendidikan dikatakan bermutu apabila mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Proses pendidikan yang bermutu melibatkan berbagai input seperti pendidik, bahan ajar, metode pembelajaran, dan sarana prasarana serta sumber daya lainnya untuk penciptaan suasana sekolah yang kondusif. Sedangkan mutu dalam konteks hasil pendidikan yaitu mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu.

Dengan latar belakang yang telah disebutkan atas, maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana para dosen dalam menghasilkan atau menyelesaikan pekerjaan yang telah amanahkan, apakah dalam hal ini Ketua/rektor yang telah memberikan tanggung jawab kepada dosen menjadi motivasi untuk menjalankan kewajibannya secara baik atau malah sebaliknya dan penelitian ini juga akan meneliti bagaimana Propesionalisme dalam menjalankan aktivitas kerjanya apakah mengikuti aturan yang telah ditetapkan bersama atau sebaliknya mereka hanya mengikuti kemauanya dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak mengikuti aturan yang telah ditentukan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang **Pengaruh Kompetensi Profesional dan Produktivitas Kerja Dosen terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi di Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah Jakarta**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Mutu Pendidikan adalah suatu proses yang sistematis yang terus menerus meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan faktor-faktor yang berkaitan dengan tujuan agar target lembaga pendidikan tinggi lebih meningkat dan di percaya oleh masyarakat luas agar dicapai dengan lebih efektif dan efesien. Peningkatan mutu berkaitan dengan target yang harus dicapai, proses untuk mencapai dan faktor-faktor yang terkait.
2. Rendahnya mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Islam Darunnajah mapupun di lembaga pendidikan nasional baik dari lembaga pendidikan bawah sampai lembaga pendidikan Tinggi sehingga menimbulkan sistem pendidikan yang kurang optimal.
3. Banyak alumni pondok Pesantren Darunnajah yang enggan untuk Masuk ke STAI Darunnajah karena kurangnya minat jurusan yang akan mereka ambil.

4. Produktivitas kerja dosen sebagai salah satu dari sumber daya manusia di dalam lembaga pendidikan merupakan dambaan semua pihak, karena guru atau dosen yang bekerja secara produktif akan menghasilkan lulusan perguruan Tinggi yang berkualitas sehingga terserap oleh perusahan maupun lembaga pendidikan sekolah. Namun kenyataannya masihbanyak dosen yang belum menunjukkan produktivitasnya dalam melaksanakan tugas sebagai dosen maupun pendidik, karena masih banyak mahasiswa yang nilainya dibawah standar atau rendah.
5. Rendahnya Sumber Daya Manusia guru atau dosen ditandai banyak kelemahan diantaranya, sedikitnya dalam menggunakan metode mengajar, lemah sumber belajar, kurang mengusai bahan ajar dan kurang terampil disebabkan kurangnya pelatihan.
6. Kurangnya pelatihan yang dilakukan oleh lembaga Pendidikan Tinggi maupu individu Guru atau Dosen sehingga menyebabkan menurunya kinerja bagi pegawai maupun guru dalam menyelesaikan tugas dan kewajibanya.
7. Kompetensi Profesional dosen merupakan tuntutan yang harus dimiliki oleh guru atau dosen agar dapat meningkakan kemampuan dan keterampilan dalam mengajarkan bidang keagamaan sehingga proses pembelajaran akan berjalan optimal.
8. Dibutuhkan seoarang dosen yang profesional dalam proses pembelajaran, agar materi yang disampaikan dapat terserap dan didapatkan prestasi belajar dengan baik sehingga mutu pendidikan agar lebih meningkat.
9. Kegagalan dalam pengelolahan organisasi pada lembaga pemerintahan maupun organisasi adalah lemahnya pemimpin dalam menjalankan tugas yang diembannya serta kurangnya peran serta seorang pemimpin dalam menentukan kebijakan yang diambil atau gaya kepemimpinannya tidak ideal dan juga kurang memahami kondisi mental dan fisik pegawai.
10. Kompetensi profesional merupakan tuntutan yang harus dimiliki oleh seseorang pendidik agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mengajarkan bidang pendidikan sehingga proses pembelajaran akan berjalan optimal.

C. Pembatasan dan Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, agar penelitian lebih fokus pada masalah yang akan diteliti, serta mengingat adanya keterbatasan tempat, waktu, tenaga dan biaya, maka penelitian ini di batasi pada Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnjah Jakarta (STAIDA) dan pada masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh yang positif antara kompetensi Profesional terhadap Mutu Pendidikan pergruan Tinggi di STAI Darunnajah Jakarta ?
2. Adakah pengaruh yang positif antara Produktivitas kerja Dosen terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi di STAI Darunnajah Jakarta ?
3. Adakah pengaruh yang positif antara kompetensi Profesional dan Produktivitas keeja dosen terhadap Mutu Pendidikan Peguruan Tinggi di STAI Darunnajah Jakarta ?

D. Tujuan Penelitian

Dalam setiap penelitian selalu mempunyai tujuan tertentu yang dapat memberikan arah dalam pelaksanaan penelitian tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Tujuan Objektif
   a. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara komptensi profesional terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi di STAI Darunnajah Jakarta (STAIDA).
   b. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Produktivitas kerja Dosen terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi di STAI Darunnajah Jakarta (STAIDA).
   c. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kompetensi Profesional dan Produktivitas Kerja Dosen terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi di STAI Darunnajah Jakarta.
2. Tujuan Subjektif
   a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam hal kompetensi Profesesional, Produktivitas kerja Dosen dan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi.
   b. Untuk menerapkan ilmu yang telah dipelajari dengan kenyataan di lapangan mengenai kompetensi Profesional, Produktivitas kerja dan Mutu Pendidikan.
   c. Untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penulisan Tesis.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
   a. Memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya masalah kompetensi profesional pendidik.

b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan ilmu pengetahuan dan wahana untuk pengembangan ilmu pendidikan dan dapat memberikan konstribusi dan bahan kajian/pemikiran untuk pengembangan manajemen pendidikan khususnya yang berkaitan dengan Profesional, Produktivitas Kerja Dosen dan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi.
c. Dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya pada kajian yang sama tetapi pada ruang lingkup yang lebih luas dan mendalam di bidang kompetensi profesional pendidik.

2. Manfaat Praktis
   a. Bagi lembaga, Kampus atau yayasan sebagai obyek penelitian untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi Profesional dan Produktivitas Kerja Dosen terhadap Mutu Pendidikan Tinggi dalam Perguruan Tinggi.
   b. Bagi para guru atau dosen sebagai acuan untuk lebih meningkatkan rasa tanggung jawab, komptensi profesional dalam berkerja dan produktivitas dalam menjalankan tugas-tugasnya.
   c. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai pengaruh Profesional dan Produktivitas Kerja Dosen terhadap Mutu Pendidikan Tinggi dalam Perguruan Tinggidi STAI Darunnajah Jakarta.
   d. Bagi Akademisi di harapkan penelitian ini bisa menjadi bahan referensi dan menambah khazanah ilmu manajemen pendidikan dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan masalah komptensi Profesional dan Produktivitas Kerja Dosen terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi.
   e. Bagi peneliti: dapat menambah pengalaman dan keterampilan cara menumbuhkan dan menerapkan kompetensi profesional dalam pembelajaran. Dan untuk menambah wawasan dan pengalaman dalam dunia penelitian serta syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Institut Perguruan Ilmu Al-Qur'an (PTIQ) Jakarta.

F. Sistematika Penelitian

Dalam bagian ini, penulis mensistematisasikan bagian-bagian yang dibahas menjadi beberapa Bab yang saling terkait, tersistematis, terarah, serta mudah dimengerti, sehingga saling mendukung dan menjadi satu kesatuan yang bulat dan utuh. Adapun sistematika dalam penyusunan rencana penelitian penulisan tesis yang berjudul "Pengaruh Komptensi Profesional dan Produktivitas Kerja Dosen terhadap Mutu Pendidikan

Perguruan tinggi di STAI Darunnajah Jakarta" yang terdiri atas lima Bab adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Kajian Pustaka dan Kajian Teori

Bab II ini meliputi Konsep Manajemen Mutu Pendidikan, Karakteristik Mutu Pendidikan, Standar Mutu Pendidikan, Aspek-aspek yang mendorong Mutu Pendidikan, Faktor-Faktor yang mempengaruhi Mutu Pendidikan, Konsep Mutu Pendidikan dalam Al-Qur'an, Konsep Kompetensi Profesional, Ciri-ciri Kompetensi Profesional, Karakteristik Kompetensi Profesional, Syarat-syarat yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional, komptensi Profesional Dalam Al-Qur'an, Konsep Produktivitas Kerja, Pengukuran Produktivitas Kerja, Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja, Indikantor Produktivitas Kerja, Konsep Produktivitas Kerja dalam Al-Qur'an dan kerangka hasil penelitian yang releven, kerangka teori dan hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Bab III ini meliputi populasi dan sampel, sifat data, metode penelitian, variabel penelitian dan skala pengukuran, instrumen Mutu Pendidikan, definisi konseptual, definisi oprasional, kisi-kisi instrumen, instrumen kompensi Profesional, definisi konseptual, definisi oprasional, kisi-kisi instrumen, instrumen Produktivitas Kerja Dosen, definisi konseptual, definisi oprasional, kisi-kisi instrumen, jenis-jenis data penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, hipotesis statistika, tempat dan waktu penelitian.

BAB IV Deskripsi Data dan Uji Hipotesis

Bab IV ini membahas hasil penelitian yang meliputi: gambaran umum STAI Darunnajah Jakarta, pengujian validitas dan penghitungan reliabilitas, deskripsi data, analisis butir data pengujian persyaratan analisis data, analisis infirensial, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian.

BAB V Kesimpulan dan Saran-saran

Bab ini meliputi kesimpulan dari hasil penelitian yang merupakan jawaban dari perumusan masalah. selanjutnya disajikan saran, daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.

BAB II

KOMPETENSI PROFESIONALI DAN PRODUKTIVITAS KERJA DOSEN SERTA MUTU PENDIDIKAN TINGGI

A. LANDASAN TEORI

1. Mutu Pendidikan Tinggi

a. Konsep Manajemen Mutu Pendidikan

Salah satu tantangan yang dihadapi lembaga pendidikan baik lembaga pendidikan dasar maupun lembaga pendidikan tinggi ialah pengelolaan mutu pendidikan. Karena dengan mutu, lembaga pendidikan dapat diketahui konsistensinya dalam pengelolaan dan melakukan inovasi-inovasi dalam bidang pendidikan, sesuai dengan arah dan tujuan visi dan misi lembaga pendidikan tersebut.

Sistem penjaminan mutu pendidikan tinggi di Indonesia diatur pada Pasal 52 Undang undang No. 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi yang selanjutnya dijabarkan dengan Peraturan Mendikbud No 49 tahun 2014. Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi merupakan kegiatan sistemik untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi secara berencana dan berkelanjutan dan dilakukan melalui proses penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan standar pendidikan tinggi.

Dari tahun ke tahun, masyarakat kita semakin sadar dan cerdas dalam menilai kualitas atau mutu lembaga pendidikan Islam. Semakin derasnya informasi yang dapat diakses dari mana saja (ruang sosial hingga ruang virtual), membentuk pemikiran kritis di kalangan masyarakat untuk menilai keberadaan layanan lembaga pendidikan Islam yang bermutu. Pertanyaannya, karakteristik mutu pendidikan Islam yang seperti apa yang dinggap terbaik di mata masyarakat?Salah satu tantangan yang dihadapi lembaga pendidikan adalah pengelolaan mutu, tidak terkecuali madrasah. Karena dengan mutu, madrasah dapat diketehui konsistensinya dalam pengelolaan dan melakukan inovasi-inovasi dalam bidang pendidikan. Sesuai dengan arah dan tujuan dari visi dan misi madrasah.

Mutu memiliki pengertian yang bervariasi. Seeprti yang dinyatakan oleh Nomi Pfeffer dan Anna Coute yang di kutif oleh oleh Edward Sallis, bahwa mutu merupakan konsep yang licin. Mutu mengimplikasikan hal hal yang berbeda pada masing-masing orang. Tak dapa dipungkiri bahwasannya setiap oran setuju terhadap upaya peningkatan mutu pendidikan. Hanya saja, masalah yang muncul kemudian adalah kurangnya kesamaan makna tetang mutu pendidikan. Beberapa kebingungan terhadap pemaknaan terhadap makna mutu pendidikan bisa muncul karena mutu dapat digunakan sebagai konsep yang secara bersama-sama absolut dan relatif.[24] Pengertian mutu atau *quality* masih mengalami kontradiksi, disatu sisi bisa diartikan sebagai sebuah konsep yang absolut dan disisi lain juga menyebutkan sebagai sebuah konsep secara relatif.[25]

Mutu pendidikan di Indonesia masih sangat tertinggal jika dibandingkan dengan mutu pendidikan di luar negri. Seperti yang kita

[24]Edward Sallis, *Total Quality Mangement In Education,* manajemen Mutu Pendidikan. Yogyakarta: IRCISod, 2006. Hlm. 49 menurut Jhosep Juran, mutu ialah kecocokan produk (*fitnes for use)* untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Kecocokan pengguna produk tersebut didasarkan atas lima ciri utama yaitu, 1. Teknologi yaitu kekuatan, 2. Psikologis yaitu rasa atas status, 3. Waktu, yaitu kehandalan, 4 kontaktual yaitu adanya jaminan, dan yang ke 5. Etika, yaitu sopan santun. Lihat di Prawirosentono dan suryadi, *filosofi baru tentang manajemen mutu terpadu total quality management abad 21 study kasus dan analisis,* jakarta: PT Bumi Aksara, 2004. hlm. 5

[25] Edward Sallis, *Total Quality Manegement in education,* London: Koga, 1993, hlm 22-23. Secara absolut mutu pendidikan dipahami sebagai dasar penelaian untuk kebaikan, kecantikan dan kebenaran. Sesuatu yang absolut biasanya mengarahkan mutu pada kemungkinan standar tinggi yang tidak dapat di ungguli. Dalam *the International Encyclopedia of education,* disebutkan " *In teh norrow sense, educational quality is equaled with school outcomes, various school input are wxamined to determine the effect on student achievement.* Lihat di Torsten Husen dan Neville Postlethwaite, *the International Encyclopedia of education*, England, New York, Tokyo: Elsevier Science, 1994, hlm. 4558

ketahui, Pendidikan di Indonesia terkesan berantakan. Masih banyak masyarakat di Indonesia yang masih tidak mengerti pentingnya pendidikan, Sehingga mayoritas masyarakat di Indonesia menyepelekan pendidikan. Padahal jika ditilik lebih jauh lagi, pendidikan merupakan salah satu indeks pembangunan dan merupakan elemen pengukur maju atau tidaknya sebuah negara.

Mutu pendidikan di dalam bahasa kamus bahasa Arab ialah حسن artinya baik.[26] Dalam bahasa Inggris *quality* yaitu mutu atau kualitas.[27]Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia Mutu adalah ukuran baik buruk suatu benda, taraf atau derajat (kepandaian dan kecerdasan).[28]secara istilah mutu adalah kualitas memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.[29]Seperti halnya yang dikutip oleh Quraish Shihab yang mengartikan mutu sebagai tingkat baik buruk sesuatu atau mutu sesuatu.[30]Dengan demikian mutu pendidikan ialah tingkat kualitas yang bermutu atau dapat melebihi dari yang diharapkan.

Dalam konteks pendidikan pengertian mutu mencakup input, proses dan *output* pendidikan. Serta sumber daya selebihnya seperti peralatan, bahan, uang, dan sebagainya. Sedangkan *input* perangkat lunak yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi struktur organisasi sekolah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana, program dan sebagainya. Oleh karena itu, tinggi rendahnya suatu mutu input dapat diukur dari tingkat kesiapan input. Semakin tinggi persiapan yang dilakukan terhadap input maka makin tinggi pula input lembaga yang tersedia.[31]

---

[26]Mahmud Yunus, *Kamus Arab Indonesia,* Bandung: Al-Ma'arif, 1984, hlm. 110

[27]John M. Echolis dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia,* Cetakan ke 16 Jakarta: Gramedia, 2007, hlm. 460

[28]Lukman Ali, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* Cetakan ke 4, Jakarta: Balai Pustaka, 2017, hlm. 677

[29]M.N Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu,* Cetakan ke 3, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004. Hlm, 15

[30] M. Qurasih Shihab, *Membumikan Al-Qur'an,* Bandung: Mizan, 2007, hlm. 280

[31] Proses pendidikan merupakan perubahan sesuatu menjadi sesutau yang lain. Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya sebuah proses, sedangian hasil dari proses tersebut disebut juga sebagai hasil atau Output. Dalam pendidikan berskala mikro (sekolah atau madrasah) proses yang dimaksud adalah proses pengambilan akan keputusan, proses pengelolaan terhadap sebuah kelembagaan, proses dalam pengelolaan program, proses belajar mengajar, proses monitoring dan evaluasi dengan catatan bahwa proses belajar mengajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibandingkan proses-proses yang lainnya yang sedang berlangsung. Sebuah proses akan dikatakan memiliki mutu yang tinggi apabila pengkoordinasian dan penyerasian serta pemanduan input sekolah antara lain guru, siswa, kurikulum dan faktor yang mendukung lainnya berjalan dengan harmonis sehingga menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan, mampu mendorong dan memotivasi minat belajar siswa serta benar-benar mampu memperdayakan peserta didik.

Menurut kamus ilmiah populer manajemen mempunyai arti pengelolaan usaha, kepengurusan, ketatalaksanaan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran yang diinginkan.[32] Secara etimologis, kata manajemen berasal dari kata managio yang berarti pengurusan atau managiare yaitu melatih dalam mengatur langkah-langkah, atau dapat juga berarti getting done through other people. Ada juga yang berpandangan lain bahwa dari sudut istilah, manajemen berasal dari manage. Jarome S. Arcaro mutu adalah sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan.[33]

Kata mutu ini, berasal dari Italia; managgiare yang secara harfiah berarti menangani atau melatih kuda, secara maknawi berarti memimpin, membimbing, atau mengatur. Sehingga dari asal kata ini, manajemen dapat diartikan sebagai pengurusan, pengendalian, memimpin atau membimbing.[34] Menurut para ahli manajemen adalah proses mendayagunakan orang atau sumber lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.[35] Nanang Fattah memberikan batasan tentang istilah manajemen bahwa manajemen merupakan proses merencana, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.[36]

Dalam *the International Encyclopedia of education,* disebutkan " *In teh norrow sense, educational quality is equaled with school outcomes, various school input are wxamined to determine the effect on student achievement.* [37]begitu pula Charles hoy dalam Buku nya *Improving Quality in Education* mendifinisakn tentang mutu dalam pendidikan dengan suatu rumusan beliau mengatakan *Quality in education is an evaluation of the process of educating which enhances the need to archive and develop the talents of costumers of the process, and at the same time meets the accountality standard set by the clients who pay for the process or the outputs from the process in educating.*[38]

---

[32] Pius Partanto & Dahlan Albari, Kamus Ilmiah Populer, (Surabaya: Arloka, 2001), hlm. 440

[33] Jorome S. Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu,* Yogyakarta : Pustaka Pelajar,2007 ,Cet. 4, h.89

[34] Mulyono, Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), hlm. 33

[35] Muhammad Eliyasin & Nanik Nurhayati, Manajemen Pendidikan Islam, (Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2012), hlm. 60

[36] Nanang Fattah, Landasan Manajemen Pendidikan, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 1

[37] Torsten Husen dan Neville Postlethwaite, *the International Encyclopedia of education*, England, New York, Tokyo: Elsevier Science, 1994, hlm. 4558

[38] Charley Hoy, *Imroving Quality in Education*, London: Kogam Page, 2000, hlm. 10

Sedangkan kalau diperhatikan secara etimologi, mutu atau kualitas diartikan dengan kenaikan tingkatan menuju suatu perbaikan atau kemapanan. Sebab kualitas mengandung makna bobot atau tinggi rendahnya sesuatu. Jadi dalam hal ini kualitas pendidikan adalah pelaksanaan pendidikan disuatu lembaga, sampai dimana pendidikan di lembaga tersebut telah mencapai suatu keberhasilan.[39]

Di dalam konteks pendidikan, pengertian kualitas atau mutu dalam hal ini mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Dari konteks "proses" pendidikan yang berkualitas terlibat berbagai input (seperti bahan ajar: kognitif, afektif dan, psikomotorik), metodologi (yang bervariasi sesuai dengan kemampuan guru atau dosen), sarana sekolah atau kampus, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif. Dengan adanya manajemen kampus, dukungan kelas berfungsi mensingkronkan berbagai input tersebut atau mensinergikan semua komponen dalam interaksi (proses) belajar mengajar, baik antara guru, siswa dan sarana pendukung di kelas atau di luar kelas, baik dalam konteks kurikuler maupun ekstra-kurikuler, baik dalam lingkungan substansi yang akademis maupun yang non akademis dalam suasana yang mendukung proses belajar pembelajaran.

Sementara itu menurut Malayu Hasibuan memberikan definisi bahwa manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.[40]Oemar Hamalik memberikan batasan definisi manajemen sebagai suatu proses sosial yang berkenaan dengan keseluruhan usaha manusia dengan bantuan manusia lainnya serta sumber-sumber lain, menggunakan metode yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.[41]

Mutu dalam konteks "hasil" pendidikan mengacu pada hasil atau prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu

---

[39] A. Supriyanto, *Jurnal Ilmu Pendidikan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Di Daerah*, November 1997, Jilid 4, IKIP, 1997, hlm. 225

[40] Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 1-2

[41]Oemar Hamalik, Manajemen Pengembangan Kurikulum, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 16 Pengertian mutu dapat dilihat dari dua sisi, yaitu segi normatif dan segi deskriptif. Dalam artian normatif, mutu ditentukan berdasarkan pertimbangan (kriteria) intrinsik dan ekstrinsik. Berdasarkan kritria intrisik, mutu pendidikan merupakan produk pendidikan yakni manusia yang terdidik sesuai dengan standar ideal. Berdasarkan kriteria ekstrinsik, pendidikan merupakan instrumen untuk mendidik, tenaga kerja yang terlatih. Dalam artian deskriptif, mutu ditentukan berdasarkan keadaan hasil tes prestasi belajar. Lihat Oemar Hamalik, *Evaluasi Kurikulum*, Cet. 1 (Bandung: Remaja Rosda Karya,1990), h. 33.

(apakah tiap akhir cawu, akhir tahun, 2 tahun atau 5 tahun, bahkan 10 tahun). Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan (student achievement) dapat berupa hasil test kemampuan akademis, misalnya ulangan umum, EBTA atau UN. Dapat pula prestasi dibidang lain seperti di suatu cabang olah raga, seni atau keterampilan tambahan tertentu. Bahkan prestasi sekolah dapat berupa kondisi yang tidak dapat dipegang (intangible) seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, kebersihan dan sebagainya.[42] Selain itu kualitas pendidikan merupakan kemampuan sistem pendidikan dasar, baik dari segi pengelolaan maupun dari segi proses pendidikan, yang diarahkan secara efektif untuk meningkatkan nilai tambah dan factor-faktor input agar menghasilkan output yang setinggi-tingginya.

Output pendidikan merupakan kinerja pimpinan. Kinerja kampus merupakan prestasi kampus yang dihasilkan dari proses atau perilaku kampus. Kinerja kampus dapat diukur terhadap kualitasnya, efektivitasnya, produktivitasnya, efesiensinya, inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya dan moral kerjanya pada saat berlangsungnya sebuah proses dalam lembaga pendidikan. Khusus yang berkaitan dengan mutu *output* dapat dijelaskan bahwa *output* kampus dapat dikatakan bermutu tinggi jika prestasi kampus, terkhususnya prestasi belajar menunjukkan pencapaian tinggi dalam prestasi akademik oleh mahasiswa baik yang berupa nilai, karya ilmiah dan lomba akademik, serta prestasi non akademik seperti iman dan takwa, kejujuran, kesopanan, olah raga, kesenian, keterampilan dan kegiatan-kegiatan ekstrakulikuler yang lainnya.[43]

Ada juga yang berpendapat bahwa mutu berarti berbicara tentang sesuatu barang atau jasa. Barang yang bermutu adalah barang yang sangat bernilai bagi seseorang, barang tersebut sangat bagus, indah, elegant, mewah, antik, tidak ada cacatnya, awet, kuat, dan ukuran-ukuran lainnya yang biasanya berhubungan dengan kebaikan (goodness), keindahan (beauty), kebenaran (truth), dan idealitas.[44]

Kriteria keberhasilan manajemen Mutu pendidikan adalah produktivitas pendidikan yang dapat diukur dari sudut efektivitas dan efesiensi pendidikan. Efektivitas pendidikan dapat dilihat dari sudut prestasi, mutu, nilai ekonomis, dan proses pendidikan. Sementara itu, maksud efesiensi pendidikan adalah dengan memanfaatkan tenaga,

---

[42] Umaedi, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Direktur Pendidikan Menengah dan Umum, 2015, hlm, 4

[43] Rchard L Daft, *Management*,United Stated of America: Harcourt College Publishers, 1997, hlm. 8

[44] Engkoswara dan Aan Komariah. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: ALFABETA. 2010. hlm. 304

fasilitas, dan waktu sesedikit mungkin yang mampu menghasilkan sesuatu yang banyak, bermutu, relevan, dan bernilai ekonomi yang tinggi. Efesiensi pendidikan memiliki arti sebagai hubungan antara pendayagunaan sumber-sumber pendidikan yang terbatas sehingga mencapai optimalisasi yang tinggi. Kalau efektivitas membandingkan antara input atau sumber daya dengan output.

Berdasarkan Undang-Undang Sisdiknas No 2 tahun 2003.[45] pendidikan ialah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, keperibadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.[46]

Lembaga pendidikan adalah salah satu harapan bagi Masyarakat Indonesia agar bisa bangkit dari keterpurukan dalam semua aspek. Dalam hal ini dosen adalah aktor utama disamping orang tua dan elemen lainnya. Kesuksesan pendidikan yang direncanakan tanpa keterlibatan aktif subtansi guru, pendidikan kosong dari materi, esensi, dan subtansi. Secanggih apapun sebuah kurikulum yang ada di Indonesia, visi dan misinya, dan kekuatan finansialnya, sepanjang dosen pasif dan stagnan, maka kualitas lembaga pendidikan akan merosot tajam.[47]

Korelasi mutu dengan pendidikan, sebagaimana pengertian yang dikemukakan oleh Dzaujak Ahmad, Mutu pendidikan adalah

---

[45] Ada lima hal yang melatarbelakangi terjadinya perubahan undang-undang No 2 tahun 1989 menjadi UU No 20 tanun 2003 tentang sisdiknas. Kelima hal tersebut ialah *pertama* behwa pendidikan indonesia mutunya masih berada di bawah mutu pendidikan negara-negara asia tenggara serra tidak mampu bersaing dipasaran global yang makin kompetitif. *Kedua* bahwa pendidikan yang dilaksanakan ternyata belum dapat diberikan secara merata kepada seluruh masyarakat Indonesia, terutama golongan kurang mampu atau mereka yang tergolong rakyat miskin. *Ketiga* bahwa pendidikan yang dilaksanakan belum dapat membelajarkan masyarakat sehingga tidak dapat mewujudkan konsep masyarakat belajar (*learning Society*) dan konsep belajar seumur hidup (*long life education*). *Keempat* pendidikan yang dilaksanakan masih belum terkait dan sesuai dengan dunia usaha dan industri, sehingga tamatan tamatan pendidikan tidak dapat diserap oleh lapangan kerja yang tersedia dan pada gilirannya mereka menganggur. *Kelima* pendidikan yang dilaksanakan masih belum mampu meningkatkan kualitas keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia par lulusannya sebagai akibat belum efektifnya pelaksanaan pendidikan agama, akhlak mulia, dan budi pekerti. Lihat di buku nya, H. Abuddin Nata, *Kapita Selekta Pendidikan Islam, isu-isu kontemporer tentang pendidikan Islam,* cetakan ke 3, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016. Hlm. 45-46

[46] Tim Redaksi Sinar Grafika, *Undang-Undang Sisdiknas 2003,* Jakarta: Sinar Grafika, 2007, hlm. 2

[47] Jamal Ma'mur Asmani, *Tips menjadi guru inspiratif, kreatif, dan inofatif.* Cetakan 14, Jogjakarta: Diva Press, 2015 , hlm. 5.

kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional an efisien tehadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma/ standar yang berlaku.[48]

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan yakni kualitas atau ukuran baik dan buruk proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok atau bahkan suatu lembaga pendidikan dan perusahaan dalam usaha mendewasakan manusia untuk mendekatkan diri kepada Tuhan melalui upaya bimbingan pengajaran dan pelatihan. Mutu dibidang pendidikan meliputi bidang input, proses, *output* dan *outcome.*Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses dalam proses pembelajaran. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana pembelajaran aktif, kreatif dan menyenagkan.

Upaya merealisasikan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu tersebut, telah di tetapkan visi pendidikan nasional padah tahun 2020, yatu: terwujudnya bangsa, masyarakat, dan manusia Indonesia yang bermutu tinggi, maju dan mandiri.[49] Visi ini tentu senada dengan visi pendidikan nasional yaitu: pendidikan yang mengutamakan kemandirian menuju keunggulan untu meraih kemajuan dan kemakmuran yang berdasarkan pada asas pancasila sebagai ideologi negara republik Indonesia.[50]

Memahami mutu bukan sekedar tahu dan faham, akan tetapi lebih kepada taraf implementasi. Bagaimana lembaga pendidikan tersebut harus memahami tujuan mutu yang terjadi poin dalam pengelolaan kampus. Banyak tokoh yang telah mengungkapkan tentang mutu dalam pendidikan, diantaranya W. Edward Deming, Joseph Juran dan philip Crosby mereka mengemukakan bahwa mutu pendidikan terletak pada masalah manajemen dalam hal ini mutu dihadapkan pada lembaga pendidikan harus mengukur dari hal-hal yang berkaitan dengan manajemen.

Mutu ialah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen. Perusahan yang bermutu ialah perusahaan yang menguasai bangsa pasar karena hasil produksinya sesuai dengan kebutuhan konsumen, sehingga menimbulkan kepuasan bagi konsumen. Jika konsumen

---

[48] Dzaujak Ahmad, *Penunjuk Peningkatan Mutu pendidikan di sekolah Dasar*, (Jakarta: Depdikbud 2005), h.8.

[49] Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Buku 1, Konsep Pelaksanaan,* Jakarta: Depdiknas, 2000, Hlm. 4

[50] F. Jalal & D. Supriadi, *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah,* Yogyakarta: Adicipta Karya Nusa, 2000, hlm. 63.

merasa puas, maka mereka akan setia dalam membeli produk perusahaan baik berupa barang maupun jasa.[51]

Manajemen yang menempatkan mutu sebagai strategi usaha, melibatkan setiap fungsi dan anggota organisasi dalam upaya meningkatkan mutu dan berorientasi sepenuhnya pada kepuasan pelanggan dan karyawan. Pendapat di atas menekankan bahwa manajemen peningkatan mutu merupakan suatu filsafat metodologi yang membantu berbagai institusi, terutama industri, dalam mengelola perubahan dan menyusun agenda masing-masing untuk menanggapi tekanan-tekanan yang berasal dari faktor eksternal.[52]

Mutu pendidikan dapat dilihat dalam dua hal, yakni mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Proses pendidikan yang bermutu apabila seluruh komponen pendidikan terlibat dalam proses pendidikan itu sendiri. Faktor-faktor dalam proses pendidikan adalah berbagai input, seperti bahan ajar, metodologi, saran sekolah, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana kondusif. Sedangkan, mutu pendidikan dalam konteks hasil pendidikan mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu.[53]

Menurut Jhosep Juran, Mutu ialah kecocokan pengunaan produk (*fitness For use)* untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Kecocokan pengguna produk tersebut didasarkan atas lima ciri utama yaitu *pertama* Teknologi yaitu kekuatan, *kedua,* psikologis, yaitu rasa atau status, *ketiga* waktu, kehandalan. *Keempat* kontraktual, yaitu jaminan. *Kelima* etika, yaitu sopan santun. [54]

Satu hal yang kita bisa memastikan bahwa mutu adalah apa yang membuat perbedaan antara hal-hal yang baik dan tidak baik. Mutu membedakan antara keberhasilan dan kegagalan. Organisasiorganisasi yang terbaik, apakah publik atau swasta, memahami mutu dan rahasianya. Mencari sumber kualitas adalah suatu pencarian yang

---

[51] Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dam Mengembangkan Budaya Mutu,* Malang: UIN Maliki Press, 2010, hlm. 78

[52]Berarti manajemen peningkatan mutu dalam dunia pendidikan dapat disebut mengutamakan pelajar atau peserta didik atau program perbaikan sekolah, yang mungkin dilakukan secara kreaktif dan konstruktif. Penekanan yang paling penting bahwa peningkatan mutu dalam programnya dapat mengubah kultur sekolah. Para pelajar serta orang tua dapat lebih tertarik kepada perubahan yang ditimbulkan dengan adanya manajemen mutu terpadu melalui berbagai program perbaikan mutu.

[53] B. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), hlm. 210-211.

[54] Suyadi Prawirosentono, *Filosofi Baru tentang Manajemen Mutu terpadu Total Quality Management abad 21 Studi Kasus dan Analisis,* Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004. Hlm. 5

penting. Pendidikan juga mengakui perlunya untuk mengejar itu, dan memberikan layanan mutu kepada siswa dan mahasiswa.

Menurut Philip B Crosby, Mutu ialah *Conformance to Requirement* yaitu sesuai dengan yang disyaratkan atau disandarkan. Yakni suatu produk memiliki mutu apabila sesuai dengan standar atau kreteria mutu yang telah ditentukan, standar mutu tersebut meliputi bahan baku, proses produksi dan produk jadi.[55]

Perkembangan pemikiran dan ekspektasi yang selalu meninggi dalam kualitas dunia pendidikan Islam di kalangan masyarakat melahirkan tuntutan mutu sekolah/madrasah yang lebih baik. Dari konteks tersebut, berbicara mengenai mutu memang bukanlah sebuah persoalan sederhana. Ada berbagai perspektif mengenai hakekat mutu pendidikan Islam, misalnya: mutu diidentifikasi sebagai adanya kecocokan kurikulum yang disusun sebuah lembaga pendidikan Islam dengan kebutuhan masyarakat (*fitness for use*). Dalam perspektif tersebut, dapat dipahami bahwa mutu yang baik dimaknai sebagai apapun sistem pendidikan yang dilaksanakan di lembaga pendidikan Islam asalkan alumni (output) terserap di berbagai lapangan pekerjaan.[56]

Dalam konteks pendidikan,[57] mutu dapat mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Proses pendidikan yang bermutu

---

[55] Mutu bukanlah konsep yang mudah didefinisikan, terutama dalam bidang jasa yang dapat dipersepsi secara beragam. Oleh karena itu, para pakar berbeda pandangan mengenai konsepsi mutu. Namun, pada dekade ini terdapat tiga konsepsi mutu yang paling populer yaitu, W. Edwards Deming, Philip B. Crosby, dan Joseph M. Juran. W. Edwards. Deming mendefinisikan mutu adalah semua kebutuhan dan keinginan pelanggan. Philip B. Crosby mendefinisikan mutu sebagai kesesuaian terhadap persyaratan. Sedangkan Joseph M. Juran mendefinisikan mutu sebagai kesesuaian terhadap spesifikasi. Meskipun ketiga pakar tersebut berbeda dalam mempersepsikan mutu, tetapi ketiga persepsi mutu ini kemudian menjadi dasar pemikiran dalam sistem manajemen mutu yang merupakan isu sentral dalam aktivitas bisnis saat ini. Oleh karena itu, banyak perusahaan secara progresif mencari sistem manajemen–tidak terkecuali manajemen pendidikan yang dianggap paling efektif untuk menyiasati mutu dalam era globalisasi. Lihat di Abdul Hadis dan Nuryanti, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010. Hlm. 89 *User based approach* mendasarkan pemikiran bahwa mutu tergantung pada orang yang menggunakannya dan produk yang paling memuaskan preferensi orang. *Value based approach* memandang mutu dari segi nilai dan harga. Mutu dalam perspektif *value* adalah relative karena yang memiliki mutu paling tinggi belum tentu produk yang paling bernilai. Bisa jadi produk yang paling bernilai adalah produk yang paling tepat dinilai.

[56]Baharuddin,"mutu pendidikan Islam dalam berbagai perspektif" dalam http://pasca.uin-malang.ac.id/mutu-pendidikan-islam-dalam-berbagai-pespektif/ di akses pada 20 september 2018.

[57]Dalam konteks pendidikan, menurut Departemen Pendidikan Nasional, sebagaimana dikutip oleh Mulyasa, bahwa pengertian mutu mencakup *input*, proses, dan *ouput* pendidikan.Dewasa ini semua lembaga pendidikan berorientasi kepada pencapaian

terlibat berbagai *input* seperti bahan ajar (*kognitif, afektif, dan Psikomotorik*) metodologi, sarana dan prasarana dan sumber daya lainya. Sedangkan mutu dalam konteks hasil pendidikan mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah/kampus dalam kurun tertentu.

Peningkatan mutu pendidikan sangat menekankan pentingnya peranan sekolah sebagai pelaku dasar utama yang otonom, peranan orang tua serta masyarakat dalam meningkatkan suatu hasil pendidikan. Sekolah perlu diberikan kepercayaan serta dukungan untuk mengatur dan mengurus dirinya sendiri sesuai dengan kondisi lingkungan dan kebutuhan masyarakat. Sekolah sebagai lembaga atau institusi yang memiliki otonom diberikan peluang untuk mengelolah dalam proses manajemen kelembagaan institusi untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan.[58]

Dalam pendidikan mutu produk secara sederhana dapat dilihat dari perolehan nilai atau angka yang dicapai seperti ditunjukkan dalam hasil-hasil ulangan dan ujian. Sekolah dianggap bermutu apabila para siswanya sebagian besar atau seluruhnya, memperoleh nilai atau angka yang tinggi, sehingga berpeluang melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Persepsi tersebut tidak keliru apabila nilai atau angka tersebut diakui sebagai representasi dari totalitas hasil belajar, yang dapat dipercaya menggambarkan derajat perubahan tingkah laku atau penguasaan kemampuan yang menyangkut aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Dengan demikian, hasil pendidikan yang bermutu memiliki nuansa kuantitatif dan kualitatif. Artinya, disamping ditunjukkan oleh indikator seberapa banyak siswa yang berprestasi sebagai mana dilihat dalam perolehan nilai yang tinggi, juga ditunjukkan oleh seberapa baik kepemilikian kualitas pribadi para siswanya, seperti tampak dalam kepercayaan diri, kemandirian, disiplin, kerja keras dan ulet, terampil, berbudi pekerti, beriman dan bertaqwa, bertanggung jawab sosial dan kebangsaan, apresiasi, dan lain sebagainya.

Definisi yang relatif tentang mutu pendidikan tersebut memiliki dua aspek. *Pertama* adalah menyesuaikan diri dengan spesifikasi.[59]*Kedua* adalah memenuhi kebutuhan pelanggan.[60] Dalam

---

mutu. Lembaga pendidikan dikatakan "bermutu" jika *input*,proses dan hasilnyadapat memenuhi persyaratan yang dituntut oleh pengguna jasa pendidikan dan harapan masyarakat. Lihat di E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesioal dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003, hlm. 116.

[58] Soebagio Admodiwirio, *Manajemen Pendidikan Indonesia*,Jakarta: Ardadizya jaya, 2000, hlm. 5-6

[59]Artinya sering disimpulkan sebagai sesuai dengan tujuan dan manfaat. Kadang kala definisi ini sering dinamai definisi produsen tentang mutu. Mutu bagi produsen dapat di

perspektif yang lain, mutu juga dikaitkan dengan kepuasan total (*full customer satisfaction*).para pengguna layanan pendidikan Islam. Dalam konteks tersebut, mutu didefinisikan sebagai bentuk pelayanan maksimal sehingga pelanggan dunia pendidikan (siswa, mahasiswa, guru, dosen, masyarakat luas, dan sebagainya) merasakan kepuasaan. Orientasi kepuasaan tersebut dapat diidentifikasi bahwa pelanggan merasa senang, nyaman, terikat, bahkan loyal atau fanatik dengan lembaga pendidikan Islam yang kita kelola. Menciptakan nilai tersendiri (diferensiasi) dalam mengelola lembaga pendidikan Islam menjadi kunci dalam memenangkan persaingan dalam pengelolaan sekolah/madrasah.

Konsep pemikiran tersebut telah mendorong munculnya pendekatan baru, yakni pengelolaan peningkatan mutu yang berbasis sekolah, pendekatan inilah yang dikenal dengan manajemen peningkatan mutu sekolah (*school based quality management*). Setiap lembaga pendidikan sudah tentu ingin mencapai mutu pendidikan yang tinggi. Ketercapaian mutu ini menandakan bahwa lembaga pendidikan itu telah berhasil memainkan perannya sebagai lembaga dan organisasi pendidikan di tengah-tengah masyarakat.[61]

---

peroleh melalui produk atau layanan yang memenuhi spesifikasi awal yang telah di terapkan dalam pola yang konsistenDalam hal ini biasanya para produsen menunjukkan bahwa mutu memiliki sebuah sistem yang bisa disebut sistem jaminan mutu (*quality assurance Syistem*) yang memungkinkan roda produksi menghasilkan produk-produk tertentu. Sebuah produk dikatakan bermutu dalam produk tersebut secara konsisten ialah sesuai dengan tuntutan pembuatnya. Lihat di Edward Sallis, *total Quality Management, Manajemen Mutu Pendidikan,* Jogjakarta: IRCiSod, 2006. Hlm 46-54. Pengertian kualitas atau mutu dapat dilihat juga dari konsep secara absolut dan relative. Dalam konsep absolut sesuatu (barang) disebut berkualitas bila memenuhi standar tertinggi dan sempurna. Artinya, barang tersebut sudah tidak ada yang memebihi. Bila diterapkan dalam dunia pendidikan konsep kualitas absolut ini bersifat elitis karena hanya sedikit lembaga pendidikan yang akan mampu menawarkan kualitas tertinggi kepada peserta didik dan hanya sedikit siswa yang akan mampu membayarnya. Sedangkan, dalam konsep relatif, kualitas berarti memenuhi spesifikasi yang ditetapkan dan sesuai dengan tujuan (*fit for their purpose*). Edward & Sallis dalam Nurkholis, mengemukakan kualitas dalam konsep relatif berhubungan dengan produsen, maka kualitas berarti sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan pelanggan. Lihat Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model dan Aplikasi* (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003), h. 68.

[60]Artinya mutu disesuaikan dengan harapan dan tuntutan masyarakat yang bersifat dinamis dan variatif. Mutu dalam cara yang kedua ini sepenuh nya tunduk pada kepentingan pelanggan (*Costumers Oriented*), dan karenanya tidak ada mutu yang seragam pada semua orang. Lihat Sanusi Uwes, *Manajemen Pembangunan Mutu Dosen,* cetakan 1, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999. Hlm. 26-27

[61] Suryosubroto, B, *Manajemen Pendidikan di Sekolah Edisi Revisi*, Cet Ke-1, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004, hlm. 204.

Mutu bukanlah konsep yang mudah didefinisikan, terutama dalam bidang jasa yang dapat dipersepsi secara beragam. Kualitas dapat dipahami sebagai perbaikan terus-menerus. Kualitas dapat berarti keunggulan. Kualitas dapat berarti pemenuhan harapan pelanggan. Hansen sebagaimana dikutip Naronha, menyayangkan bahwa sampai saat ini konsep kualitas diartikan terfragmentasi dan ambigu baik dalam literatur maupun dalam praktik. Setelah melakukan pencarian literatur Hansen telah mengidentifikasi lima definisi utama yaitu, kualitas sebagai produk, kualitas sebagai mana pandangan konsumen, kualitas sebagai pemenuhan harapan pelanggan, kualitas sebagai nilai, dan kualitas sebagai adaptasi terhadap teknis spesifikasi atau manufaktur.[62]

Berkaitan dengan konsep mutu tersebut, maka peningkatan mutu pendidikan sekolah dimaksud sebagai upaya terencana yang dilakukan oleh pihak kampus atas kepemimpinan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan sehingga dapat meningkatkan kepuasan pengguna jasa sekolah dalam kaitan ini para orang tua serta siswa itu sendiri.

Dari berbagai definisi-definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah ilmu atau seni yang mengatur tentang proses pendayagunaan sumber daya manusia maupun sumber-sumber lainnya yang mendukung pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Dari pengertian ini dapat diangkat suatu bentuk pemahaman bahwa dalam manajemen ada sebuah proses yang merupakan bentuk kemampuan atau keterampilan memperoleh hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan organisasi. Proses ini meliputi tahapan awal berupa perencanaan (planning), mengorganisasi (organizing), memimpin (guiding) dan mengendalikan (controlling) sampai pada pencapaian tujuan.[63]

Berdasarkan pengertian di atas dapat difahami bahwa Manajemen Peningkatan Mutu memiliki prinsip :

1. Peningkatan mutu harus dilaksanakan di sekolah/ lembaga pendidikan

[62] Carlos Naronha, *The Theory of Culture-specific Total Quality Management:Quality management in Chinese Regions*, (New York: Palgrave, 2002), hal. 13.

[63] Secara umum yang dimaksud dengan penjaminan mutu adalah proses penetapan dan pemenuhan standar pengelolaan secara konsisten dan berkelanjutan sehingga konsumen, produsen dan pihak lain yang berkepentingan memperoleh kepuasan. Di level perguruan tinggi, penjaminan mutu adalah proses penetapan dan pemenuhan standar pengelolaan pendidikan tinggi secara konsisten dan berkelanjutan, sehingga stakeholders memperoleh kepuasan.

2. Peningkatan mutu hanya dapat dilaksanakan dengan adanya kepemimpinan yang baik
3. Peningkatan mutu harus didasarkan pada data dan fakta baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif
4. Peningkatan mutu harus memberdayakan dan melibatkan semua unsur yang ada di sekolah
5. Peningkatan mutu memiliki tujuan bahwa sekolah dapat memberikan kepuasan kepada siswa, orang tua danmasyarakat

Sesuai dengan pemikiran diatas, maka sangat diharapkan pembangunan pendidikan diera sekarang tetap memperhatikan sebagai kebijakan nasioanl dan tidak membuat kebijakan-kebijakan yang bertolak belakang dengan kepentingan nasional khususnya melalui penyelenggaraan pendidikan bermutu. Namun sangat disayangkan apabila dalam penyelenggaraan penyelenggaraan tersebut justru membebani masyarakat dalam pembiayaannya dengan dalih peningkatan partisipasi masyarakat dan peningkatan mutu pendidikan.

b. Karakteristik Mutu Pendidikan

Pendidikan Indonesia semakin hari kualitasnya makin rendah. Berdasarkan Survey United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), terhadap kualitas pendidikan di Negara-negara berkembang di Asia Pasific, Indonesia menempati peringkat 10 dari 14 negara. Sedangkan untuk kualitas para guru, kulitasnya berada pada level 14 dari 14 negara berkembang.

Mutu pendidikan diukur secara unoversal baik dari segi *input*, proses, *output* maupun *outcome.* Ada 13 karakteristik yang dinilai dalam hal mutu pendidikan antara lain:

1. Kinerja (*Performan)*
2. Waktu Wajar (timelines)
3. Handal (*reliability)*
4. Data Tahan (*durability*)
5. Indah (*aestetis)*
6. Hubungan manusiawi (*Personal Interface)*
7. Mudah pengunaanya (*easy of use)*
8. Bentuk Khusus (*feature)*
9. Sstandar tertentu (*Comformence to specification)*
10. Konsisteensi (*concistency)*
11. Seragam (*uniformity)*
12. Mampu melayani (*serviceability)*

13. Ketepatan (*acuracy).*[64]

c. Komponen Standar Mutu Pendidikan

Komponen yang menjadi jaminan mutu ditetapkan sebagai Standar Mutu pendidikan UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SPN) Bab IX Pasal 35 dan PP No 19 tahun 2005 tentang SNP dan Peraturan Mendikbud No 49 tahun 2014. Standar mutu yang ditetapkan merupakan hasil mutu kumulatif dari semua kegiatan yang terencana, yang meliputi unsur masukan, proses dan keluaran dari sistem pendidikan. Standar mutu pada Sistem Penjaminan Mutu Internal STAI Darunnajah Jakarta mencakup komponen-komponen yang mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi pengelolaan pendidikan tinggi yang bermutu. Komponen yang tercakup dalam standar mutu untuk menerapkan Sistem Penjaminan Mutu Internal di STAI Darunnajah Jakarta adalah:

I. Standar Nasional Pendidikan yang terdiri dari:
   a) Standar kompetensi lulusan;
   b) Standar isi pembelajaran;
   c) Standar proses pembelajaran;
   d) Standar penilaian pembelajaran;
   e) Standar dosen dan tenaga kependidikan;
   f) Standar sarana dan prasarana pembelajaran;
   g) Standar pengelolaan pembelajaran; dan
   h) Standar pembiayaan pembelajaran.

II. Standar Nasional Penelitian

Ruang lingkup Standar Nasional Penelitian terdiri atas:
   a. standar hasil penelitian;
   b. standar isi penelitian;
   c. standar proses penelitian;
   d. standar penilaian penelitian;
   e. standar peneliti;
   f. standar sarana dan prasarana penelitian;
   g. standar pengelolaan penelitian; dan
   h. standar pendanaan dan pembiayaan penelitian.

III. Standar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat

Ruang Lingkup Standar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat Terdiri Atas:
   a. standar hasil pengabdian kepada masyarakat;
   b. standar isi pengabdian kepada masyarakat;
   c. standar proses pengabdian kepada masyarakat;

[64] Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan,* Jakarta: Bumi Aksara, 2006. Hlm, 411

d. standar penilaian pengabdian kepada masyarakat;
e. standar pelaksana pengabdian kepada masyarakat;
f. standar sarana dan prasarana pengabdian kepada masyarakat;
g. standar pengelolaan pengabdian kepada masyarakat; dan
h. standar pendanaan dan pembiayaan pengabdian kepada masyarakat. [65]

Pemahaman dan persepsi dalam hal standar mutu pendidikan terdapat perbedaan yang disebabkan oleh adanya perbedaan sudut pandang antara pakar satu dengan yang lainnya.

Pertama, sebagain orang, bahkan pada umumnya para orang tua mengatakan bahwa kenyamanan sekolah kampus dan tempat lembaga pendidikan lainnya itu merupakan salah satu tolak ukur terbaik, kedua pihak lain berpendapat bahwa hasil belajar atau hasil akadmeik yang menunjukkan sekolah yang baik karena menurut pendapat ii dari buahnya anda mengenali mereka, ketiga sebagian orang mengemukakan bahwa ada beberapa ciri atau tolak ukur yang akan memperlihatkan mutu suatu lembaga pendidikan.[66]

Pandangan *kedua,* lembaga pendidikan dikatakan bermutu dan berkualitas jika *input,* proses, dan hasilnya dapat memenuhi persyaratan yang dituntut oleh pengguna jasa pendidikan. *Output* dinyatakan berhasil apabila hasil belajar akademik dan non akademik. *Outcome* dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap didunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatannya lulusannya dan merasa luas.[67]

Menurut Hari Sudrajat pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejuruan yang dilandasi oleh komptensi personal dan sosial, serta nilai nilai akhlak mulia yang keseluruhannya merupakan kecakapan hidup (*life Skill)*, pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya atau manusia dengan pribadi yang integral (*integrated personality*) mereka yang mampu mengintegralkan iman, ilmu dan amal.[68]

Empat Standar Kualitas Pendidikan Metode Horisontal dalam urutan prioritasnya adalah sebagai berikut:

---

[65] Permendikbud, *Nomor 49 Tahun 2014*. *Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi*, 2014

[66] Cyril Poster, *Gerakan Menciptakan sekolah Unggulan,* cetakan pertama, Jakarta: Lembaga Indonesia Adidaya, hlm. 101

[67] Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan...* hlm, 410

[68] Hari Sudrajat, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK,* Bandung: Cipta Lekas Grafika, 2005, hlm. 17

1. Guru/Dosen (Teacher)
2. Kurikulum (Curriculum)
3. Atmosfer Akademik (Academic Atmosphere).[69]
4. Sumber Keilmuan (Academic Resource)

Didalam Pasal 54 UU RI No. 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, menyatakan bahwa standar pendidikan tinggi terdiri dari: 1) standar nasional pendidikan tinggi yang ditetapkan oleh menteri atas usul suatu badan yang bertugas menyusun dan mengembangkan standar nasional pendidikan tinggi; dan 2) standar pendidikan tinggi yang ditetapkan oleh setiap perguruan tinggi dengan mengacu pada Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Perguruan tinggi memiliki keleluasaan mengatur pemenuhan Standar Nasional Pendidikan Tinggi dengan mengacu pada peraturan yang ada.

Pada suatu sistem penjamin mutu, pemantauan merupakan langkah esensial untuk menilai keberhasilan sistem secara keseluruhan. Pada prinsipnya, pemantauan sistem adalah upaya agar suatu sistem dapat diterapkan sesuai dengan yang direncanakan, mencari akar permasalahan dan menetapkan solusi untuk penyelesaian masalah yang tepat dan mengarah pada perbaikan berkelanjutan. Pemantauan dilakukan meliputi identifikasi faktor-faktor penghambat dan pendukung untuk menentukan tindakan koreksi yang dibutuhkan, dan apabila diperlukan dapat mengarah pada pengkajian ulang tentang sistem penjaminan mutu yang sedang berlaku. Untuk kebutuhan ini pada tahap perencanaan, telah disediakan pula prosedur pemantauan, evaluasi dan perbaikan.

Siklus penjaminan mutu di STAI Darunnajah dimulai dari penetapan standar mutu yang ingin dicapai. Standar tersebut dirumuskan untuk kemudian dilaksanakan selama periode tertentu. Pelaksanaan yang dilakukan akan memberikan hasil penerapan penjaminan mutu yang direncanakan sebelumnya dan akan menghasilkan kondisi penjaminan mutu di STAI Darunanjah melalui aktivitas evaluasi diri. Audit mutu internal dilakukan apabila ada hal yang harus dikoreksi agar sesuai dengan penetapan standar di awal proses. Hal ini dilakukan bisa dengan cara mengkoreksi sendiri atau dengan metode *benchmarking* atau membandingkan dengan sistem penjaminan mutu serupa.

Sementara Hari Suderadjat mengemukakan bahwa: standar yang dipakai dalam pengukuran quality in fact adalah standar proses dan pelayanan, yaitu yang sesuai de-ngan spesifikasi dalam perencanaan,

[69].http://www.sigmetris.com/index.php?option=com_content&task=view&id=38&Itemid=28

cocok dengan tujuan pendidikan, dan time and every time. Standar yang dipakai dalam pengukuran quality in perception adalah stan-dar pelanggan, yaitu kepuasan pelanggan yang dapat meningkatkan permintaan dan harapan pelanggan, yaitu orang tua siswa dan masyarakat lingkungan sekolah.[70]

Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lu-lusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik mau-pun kompetensi kejuruan, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, yang secara menyeluruh disebut sebagai kecakapan hidup. Pendidikan kecakapan hidup adalah pendidikan yang bermutu, baik quality in fact maupun quality in perception. Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya atau manusia dengan pribadi yang integral yang berkemampuan.

d. Aspek-aspek yang mendorong Mutu Pendidikan

Dewasa ini perkembangan pemikiran manajemen lembaga pendidikan mengarah pada sistem manajemen yang disebut TQM (*Total Quality Management*) atau Manajemen Mutu Terpadu. Pada prinsipnya sistem manajemen ini adalah pengawasan menyeluruh dari seluruh anggota organisasi (warga madrasah) terhadap kegiatan kampus. Penerapan Manajemen Mutu Terpadu berarti semua warga lembaga pendidikan bertanggung jawab atas kualitas pendidikan.

Dalam ajaran Manajemen Mutu Terpadu, lembaga pendidikan (madrasah) harus menempatkan siswa sebagai "klien" atau dalam istilah perusahaan sebagai "stakeholders" yang terbesar, maka suara siswa harus disertakan dalam setiap pengambilan keputusan strategis langkah organisasi madrasah. Tanpa suasana yang demokratis manajemen tidak mampu menerapkan Manajemen Mutu Terpadu, yang terjadi adalah kualitas pendidikan didominasi oleh pihak-pihak tertentu yang seringkali memiliki kepentingan yang bersimpangan dengan hakekat pendidikan.

Komponen-komponen dari model implementasi *Total Quality Management* dalam pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan
2. Pendekatan fokus terhadap pelanggan
3. Iklim organisasi
4. Tim pemecahan masalah
5. Tersedia data yang bermakna
6. Metode ilmiah dan alat-alat

[70] Hari Suderadjat, Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS), Bandung: CV. Cipta Cekas Grafika, 2005, h. 2.

7. Pendidikan dan latihan[71]

Bank dunia (1998), dalam laporannya tentang pengalaman dalam melakukan *Educational Quality Improvement Program* di Kamboja, mengidentifikasi empat kelomok karakteristik mutu Sekolah, yaitu: (1) *Supporting inputs* yang meliputi dukungan yang efektif dari system pendidikan, serta kelengkapan buku dan sumber belajar yang memadai; (2) *Enabling condition* yang meliputi kepemimpinan yang efektif, tenaga guru yang kompeten, fleksibilitas dan otonomi serta waktu di sekolah yang lama; (3) *School* climate yang meliputi harapan siswa yang tinggi, sikap guru yang positif, keteraturan dan disiplin, kurikulum yang terorganisasi. Sistem *reward* dan insentif bagi siswa dan guru, serta tuntutan waktu belajar yang tinggi, dan (4) *Teaching-learning process* yang meliputi strategi mengajar yang bervariasi, pekerjaan rumah yang sering, penilaian dan umpan balik yang sering, dan partisipasi (kehadiran, penyelesaian studi) siswa terutama perempuan.[72]

Dengan demikian, dalam menganalisis efektifitas mutu pendidikan sebagaimana juga dalam efektifitas pendidikan harus diperhatikan aspek input dan proses pendidikan tersebut. Berkenaan dengan hal tersebut, maka sistem pendataan yang akurat, tepat guna, dan waktu perlu dikonstruksi secara mendasar melalui peningkatan infrastruktur teknologi informasi pada setiap lembaga pendidikan, yang meliputi kemampuan staf, arus data yang melekat dalam proses manajemen, pusat pelatihan pendataan, serta sarana prasarana pendukung. [73]

Dalam konteks peningkatan mutu pendidikan melalui efisiensi pengelolaan pendidikan, analisis serta pengkajian data dan informasi perlu dilakukan secara simultan, terus-menerus, dan mendalam agar setiap unit kerja dalam lembaga pendidikan dapat melaksanakan manajemen secara efisien.

Selain itu, manajemen pendidikan yang bersifat otonom menjadikan lembaga-lembaga dan sekolah/madrasah yang ada di daerah-daerah sangat dipengaruhi oleh sistem politik, sehingga tidak mampu mengembangkan kreatifitas. Dengan sendirinya, *output* lembaga-lembaga pendidikan persekolahan adalah manusia manusia

---

[71] Syafaruddin dan Irwan Nasution, *Manajemen Pembelajaran* (Jakarta: Quantum Teaching. 2005), h. 150-152

[72] Nana Syaodih Sukmadinata dkk, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah: Konsep, Prinsip, dan Instrumen*. Bandung: Refika Aditama, 2006. hlm. 12-13.

[73] E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi dan Implementasi* . Bandung : P.T. Remaja Rosdakarya. 2003, hlm 65

yang terpasung inisiatif dan kemerdekaan berpikirnya. Lembagalembaga pendidikan terisolasi dan dikontrol sepenuhnya oleh pemerintah daerah.[74]

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan merupakan upaya pendidikan yang telah ditetapkan standarisasi sistem pendidikannya berdasarkan penilaian mutu. Mutu pendidikan difokuskan pada *output* dan proses pendidikan yang mengarahkan *input* pendidikan. Ada tiga faktor untuk meningkatakan mutu pendidikan antara lain:

1. kecukupan sumber-sumber pendidikan dalam arti mutu tenaga kependidikan, biaya, sarana belajar,
2. mutu proses belajar yang mendorong siswa untuk belajar secara efektif, dan
3. mutu keluaran atau *output* dalam bentuk pengetahuan, sikap, keterampilan dan nilai-nilai.[75]

Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan lebih terperinci adalah siswa, guru, kurikulum, dana, sarana dan prasarana serta masyarakat. Mutu komponen-komponen tersebut harus menjadi fokus perhatian oleh manajer atau kepala sekolah yang memiliki wewenang tertinggi dalam sutau lembaga pendidikan.[76]

Semua pihak yang terlibat memang harus proaktif mendukung terwujudnya mutu pendidikan, kendati pimpinan lembaga memiliki peran yang sangat besar, tetapi peranan terebut tidak dapat berfungsi bila tidak mendapatkan dukungan dari pihak yang lain. Artinya, harus terdapat timbal balik atau interaksi antara manajer dengan bawahannya untuk bergerak bersama secara sinergis untuk mewujudkan mutu pendidikan

Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap peningkatan mutu pendidikan disekolah/madrasah secara garis besar terdiri dari: kerjasama tim (*Team Work*) dan keterlibatan *stakeholders.*

1. Kerjasama tim (*Tim Work)*[77]

---

[74] Ainurrafiq Dawam dan Ahmad Ta'arifin, *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren* Cet. I, Jakarta: Lista Fariska, 2004, hlm. 110.

[75] Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan,* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004, hlm. 25.

[76] Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam,* Malang: PT. Erlangga, 2007, hlm. 205.

[77] Kerjasama tim merupakan unsur yang sangat penting dalam Manajemen Mutu Terpadu. Tim adalah sekelompok orang bekerja secara bersama-sama dan memiliki tujuan bersama yaitu untuk memberikan kepuasan kepada seluruh satakeholders. Kerja tim dalam sebuah organisasi merupakan komponen penting dalam TQM, mengingat kerja tim akan

Ada tiga komponen saling berkaitan yang mempengaruhi kinerja dalam produktifitas suatu tim dan ini merupakan kunci keberhasilan tim, yaitu sebagai berikut:

a) Organisasi secara keseluruhan
b) Tim Kerja
c) Para individu anggota tim

2. Keterlibatan *stakeholders.*

Misi utama dari Manajemen Mutu Terpadu adalah untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan seluruh pelanggan. Sekolah yang baik adalah sekolah yang mampu menjaga hubungan dengan pelanggannya dan memiliki obsesi terhadap mutu pendidikan tersebut. Menurut Edward Sallis dalam institusi pendidikan pelanggan utama adalah pelajar yang secara langsung menerima jasa, pelanggan kedua yaitu orang tua atau sponsor pelajar yang memiliki kepentingan langsung secara individu maupun institusi dan pelanggan ketiga yaitu pihak yang memiliki peran penting, meskipun tak langsung seperti pemerintah dan masyarakat secara keseluruhan.

Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia yang sudah menjadi anggapan dari banyak kalangan merupakan perwujudan bahwa negara Indonesia masih membutuhkan sentuhan yang lebih mendalam oleh pemerintah. Hal ini terlihat dari beberapa indikator:

1. Lulusan dari sekolah dan perguruan tinggi yang belum siap memasuki dunia kerja karena minimnya kompetensi yang dimiliki,
2. Peringkat sumber daya manusia di Indonesia yang masih rendah,
3. Mutu akademik yang dimiliki siswa maupun mahasiswa yang masih rendah,
4. Posisi perguruan tinggi di Indonesia yang dianggap favorit seperti UI dan UGM masih dibawah universitas di negara lain,
5. Ketertinggalan bangsa Indonesia dibidang IPTEK dibanding negara lain.[78]

Untuk Meningkatkan mutu pendidikan menurut Sudarwan Danim Melibatkan beberapa faktor yang mempengaruhi terhadap mutu pendidikan antara lain, kepemimpinan, mahasiswa, dosen yang

---

meningkatkan kepercayaan diri, komunikasi dan mengembangkan kemandirian. Kerjasama tim dalam menangani proyek perbaikan atau pengembangan mutu pendidikan merupakan salah satu bagian dari pemberdayaan *(empowerment*) pegawai dan kelompok kerjanya dengan pemberian tanggungjawab yang lebih besar. Eksistensi kerjasama dalam sebuah lembaga pendidikan sebagai modal utama dalam meraih mutu dan kepuasan *stakeholders* melalui proses perbaikan mutu secara ber-kesinambungan

[78]Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta: Grasindo, 2005, hlm. 67.

profesional dan kurikulum yang dinamis dan hubungan dengan kampus yang lain.[79]Kepemimpinan harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam berkerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat.

Rendahnya mutu pendidikan tak terlepas dari pengaruh ekonomi, kebijakan pemerintah dab faktor-faktor lainnya. Rendahnya angkatan kerja di pasar kerja global, tidak terlepas dari permasalah kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia hal ini disebabkan karena:

1. Belum adanya informasi ketenagakerjaan yang kongkrit meliputi kwalifikasi kerja, upah yang akan diberikan dan klasifikasi jabatan kerja.
2. Rendahnya anggaran pendidikan
3. Kurangnya penelitian antara kualitas pendidikan, pengaruhnya terhadap pekerjaan dipasar kerja
4. Belum terciptanya koordinasi yang harmonis antara departemen pendidikan dan sektor ketenagakerjaan
5. Pendidikan dan pelatihan masih belum terperogram dengan baik
6. Perusahaan dan industri masih belum mempunyai perencanaan SDM dan PSDM yang baik.[80]

Dalam pendidikan, penerapan konsep manajemen peningkatan mutu pendidikan ini berarti upaya mengutamakan pelayanan terhadap peserta didik dalam meningkatkan mutu lulusan atau perbaikan sekolah secara komprehensif. Di dalamnya tentu harus ada upaya terpadu dalam memperbaiki kultur sekolah dan hal itu dimulai dari tindakan manajemen

Penggunaan metode ilmiah dalam menganalisis data diperlukan sekali untuk menyelesaikan masalah dalam peningkatan mutu. Partisipasi semua unsur organisasi termasuk dalam kaitan ini unsur yang ada di sekolah untuk digerakan agar mereka memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan kepuasan pelanggan atau masyarakat. Dapat disimpulkan bahwa manajemen mutu pendidikan merupakan suatu teori ilmu manajemen yang mengarahkan pimpinan organisasi atau instansi pendidikan khususnya dan personilnya untuk melaksanakan program perbaikan mutu secara berkelanjutan yang berfokus pada pencapaian kepuasaan (*expectation*) para pelanggan atau masyarakat.

---

[79] Sudrwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, Jakarta: Bumi Askar, 2007, hlm. 56.

[80] Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Siduarjo Jawa Timur: Zifatama Publisher, 2008. Hlm. 95

f. Indikator Mutu Pendidikan

1. Standar Nasional Pendidikan yang terdiri dari:
   i) Standar kompetensi lulusan;
   j) Standar isi pembelajaran;
   k) Standar proses pembelajaran;
   l) Standar penilaian pembelajaran;
   m) Standar dosen dan tenaga kependidikan;
   n) Standar sarana dan prasarana pembelajaran;
   o) Standar pengelolaan pembelajaran; dan
   p) Standar pembiayaan pembelajaran.
2. Standar Nasional Penelitian
   Ruang lingkup Standar Nasional Penelitian terdiri atas:
   i. standar hasil penelitian;
   j. standar isi penelitian;
   k. standar proses penelitian;
   l. standar penilaian penelitian;
   m. standar peneliti;
   n. standar sarana dan prasarana penelitian;
   o. standar pengelolaan penelitian; dan
   p. standar pendanaan dan pembiayaan penelitian.
3. Standar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat
   Ruang Lingkup Standar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat Terdiri Atas:
   i. standar hasil pengabdian kepada masyarakat;
   j. standar isi pengabdian kepada masyarakat;
   k. standar proses pengabdian kepada masyarakat;
   l. standar penilaian pengabdian kepada masyarakat;
   m. standar pelaksana pengabdian kepada masyarakat;
   n. standar sarana dan prasarana pengabdian kepada masyarakat;
   o. standar pengelolaan pengabdian kepada masyarakat; dan
   p. standar pendanaan dan pembiayaan pengabdian kepada masyarakat. [81]

Kedua puluh empat standar tersebut membentuk rangkaian *input*, proses, dan *output*. Standar Kompetensi Lulusan merupakan *output* dalam rangkaian tersebut dan akan terpenuhi apabila input terpenuhi sepenuhnya dan proses berjalan dengan baik. Standar yang menjadi *input* dan proses dideskripsi-kan dalam bentuk hubungan sebab-akibat dengan *output*. Standar dijabarkan dalam bentuk indikator mutu untuk

[81] Permendikbud, *Nomor 49 Tahun 2014*. *Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi*, 2014

mempermudah kegiatan pemetaan mutu dalam penjaminan mutu pendidikan.

Pendidikan merupakan jasa yang perlu memiliki standardisasi penilaian terhadap mutu. Standar mutu ialah paduan sifat-sifat barang atau jasa termasuk sistem manajemennya yang relatif *estabilish* dan sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Standar mutu dapat dilihat dari dua sisi yaitu:[82]

Tabel 2.1
Indikator lembaga pendidikan bermutu dan tidak bermutu

Lembaga Pendidikan Bermutu	Lembaga Pendidikan Tidak Bemutu
Masukan Yang Tepat	Masukan Yang banyak
Semangat kerja Tinggi	Pelaksanaan kerja santai
Gairah Motivasi Belajar Tinggi	Aktvitas Belajar Santai
Pengunaan, biaya, waktu, fasiltias dan tenaga yang profesional	Boros pemakaian sumber-sumber
Kepercayaan berbagai pihak	Kurang peduli terhadap lingkungan
Tamatan yang bermutu	Lulusan hasi kontrol
Keluaran yang relevan dengan kebutuhan masyarakat	Keluaran tidak produktif

Indikator atau kreteria yang dapat dijadikan tolak ukur mutu Pendidikan yaitu:

1. Hasil akhir pendidikan
2. Hasil langsung pendidikan[83]
3. Proses pendidikan
4. Instrumen input yakni alat berinteraksi dengan raw input (siswa/mahasiswa)
5. *Raw Input* dan lingkungan[84]

Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu dalam hal ini mengacu pada konteks hasil pendidikan mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu setiap mid semester, semester, setahun, 5 tahun dan sebagainya). Prestasi yang dicapai dapat berupa hasil test kemampuan akademis (misalnya

[82] E. Sallis. *Total Quality Manajemen in Education.* (London: Kogan Page. 1993) h. 67.

[83] Yakni hasil inilah yang dipakai sebagai titik tolak pengukuran mutu pendidikan suatu lembaga pendidikan misalnya tes tertulis, daftar cek, anekdot, skla rating, dan skla sikap.

[84] Nurhasan, *konvensi Nasional Pendidikan Indonesia, Kurikulum untuk abad 21 indikator cara pengukuran dan faktor-faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan,* Jakarta: PT. Sindo, 2015, hlm 390

ulangan umum, dan lain-lain), dapat pula prestasi di bidang lain misalnya dalam cabang olah raga atau seni. Bahkan prestasi kampus dapat berupa kondisi yang tidak dapat dipegang *intangible* seperti suasana disiplin. Keakraban, saling menghormati dan sebagainya.

Di sisi lain menurut Irianto menjelaskan bahwa indikator keberhasilan sebuah pendidikan mencakup:

1. Dapat tidaknya seseorang lulusan melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi.
2. Dapat tidaknya seseorang memperoleh pekerjaan.
3. Besar penghasilan atau gaji yang diterima.
4. Sikap perilaku dalam konteks sosial, budaya dan politk.[85]

Dalam proses pendidikan. yang bermutu terlibat berbagai input. Seperti: bahan ajar (*kognitif, afektif, atau psikomotorik*), metodologi (bervariasi sesuai kemampuan guru), sarana sekolah dukungan administrasi dan sarana prasarana, dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif. Manajemen sekolah, dukungan kelas mensinkronkan berbagai input tersebut atau mensinergikan semua komponen dalam interaksi (proses) belajar mengajar baik antara dosen, mahasiswa dan sarana pendukung di kelas maupun di luar kelas, baik konteks kurikuler maupun ekstra kurikuler, baik dalam lingkup substansi yang akademis maupun yang non akademis dalam suasana yang mendukung proses pembelajaran.

Dalam menjalankan sebuah manajemen tidak terlepas dari keterkaitan dengan menggunakan teknologi untuk mendapatkan hasil yang efektif dan efesien. Tidak hanya saja dapat meminimalisir dalam penggunaan biaya tetapi juga dapat meminimalisir material dan pembiayaan yang dikeluarkan. Teknologi menjadi instrumen yang sangat penting dalam memudahkan kehidupan dan meninbgkatkan kualitas kehidupan masyarakat, terutama dalam tatanan dunia pendidikan.

4. Mutu Pendidikan Dalam Al-Qur'an

Pendidikan sebenarnya memiliki peranan yang sangat penting dalam mengembangkan peradaban Islam dan mencapai kejayaan umat Islam. Berdasarkan objek formalnya, pendidikan menjadi sarana kemampuan manusia untuk dibahas dan dikembangkan. Dalam pengalaman historis, tidak ada satu negara manapun yang mampu mencapai kemajuan yang hakiki tanpa didukung penyempurnaan

[85] Yoyon Bahtiar Irianto, *Kebijakan Pembaharuan Pendidikan,* Jakarta: PT. Rajawali Press, 2011, hlm. 113.

pendidikan. Negara-negara Eropa yang terkenal sebagai kawasan negara-negara yang maju itu sebenarnya sebagai akibat dari pembangunan pendidikannya.[86] Pendidikan merupakan suatu masalah yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Maju tidaknya suatu bangsa sangat tergantung pada pendidikan bangsa tersebut. Artinya jika pendidikan suatu bangsa dapat menghasilkan *"*Manusia*"* yang berkwalitas lahir batin. Otomatis bangsa tersebut akan maju, damai dan tetram. Sebaliknya jika pendidikan suatu bangsa mengalami stagnasi maka bangsa itu akan terbelakang disegala bidang.

Mutu produk pendidikan akan dipengaruhi oleh sejauh mana lembaga mampu mengelola seluruh potensi secara optimal mulai dari tenaga kependidikan, peserta didik, proses pembelajaran, sarana pendidikan, keuangan dan termasuk hubungannya dengan masyarakat. Pada kesempatan ini, lembaga pendidikan Islam harus mampu merubah paradigma baru pendidikan yang berorientasi pada mutu semua aktifitas yang berinteraksi didalamnya, seluruhnya mengarah pencapaian pada mutu.

Di dalam al-Qur'an juga menjelaskan bagaimana gambaran mutu pendidikan diantaranya :

فَلَمَّا فَصَلَ طَالُوتُ بِٱلْجُنُودِ قَالَ إِنَّ ٱللَّهَ مُبْتَلِيكُم بِنَهَرٍ فَمَن شَرِبَ مِنْهُ
فَلَيْسَ مِنِّي وَمَن لَّمْ يَطْعَمْهُ فَإِنَّهُۥ مِنِّيٓ إِلَّا مَنِ ٱغْتَرَفَ غُرْفَةًۢ بِيَدِهِۦ ۚ فَشَرِبُوا۟
مِنْهُ إِلَّا قَلِيلًا مِّنْهُمْ ۚ فَلَمَّا جَاوَزَهُۥ هُوَ وَٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ مَعَهُۥ قَالُوا۟ لَا طَاقَةَ
لَنَا ٱلْيَوْمَ بِجَالُوتَ وَجُنُودِهِۦ ۚ قَالَ ٱلَّذِينَ يَظُنُّونَ أَنَّهُم مُّلَٰقُوا۟ ٱللَّهِ
كَم مِّن فِئَةٍ قَلِيلَةٍ غَلَبَتْ فِئَةً كَثِيرَةًۢ بِإِذْنِ ٱللَّهِ ۗ وَٱللَّهُ مَعَ ٱلصَّٰبِرِينَ ﴿٢٤٩﴾

"*Maka tatkala Thalut keluar membawa tentaranya, ia berkata: "Sesungguhnya Allah akan menguji kamu dengan suatu sungai. Maka siapa di antara kamu meminum airnya; bukanlah ia pengikutku. dan Barangsiapa tiada meminumnya, kecuali menceduk seceduk tangan, Maka Dia adalah pengikutku." kemudian mereka meminumnya kecuali*

[86] Mujamil Qomar, *Epistimologi Pendidikan Islam dari Metode Rasional hingga Metode Kritik,* Jakarta: Erlangga, 2005, hlm. 226.

beberapa orang di antara mereka. Maka tatkala Thalut dan orang-orang yang beriman bersama Dia telah menyeberangi sungai itu, orang-orang yang telah minum berkata: "Tak ada kesanggupan Kami pada hari ini untuk melawan Jalut dan tentaranya." orang-orang yang meyakini bahwa mereka akan menemui Allah, berkata: "Berapa banyak terjadi golongan yang sedikit dapat mengalahkan"

Al-Qur'an telah mengisyarat bahwa permasalahan pendidikan sangat penting, jika al-Qur'an dikaji lebih mendalam maka akan ditemukan beberapa prinsip dasar pendidikan, yang selanjutnya bisa dijadikan inspirasi untuk dikembangkan dalam rangka membangun pendidikan yang bermutu. Ramayulis menyatakan bahwa pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah *al-tadbir* (pengaturan).[87] Kata ini merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur)[88] yang banyak terdapat dalam al-Qur'an seperti firman Allah SWT :

يُدَبِّرُ ٱلۡأَمۡرَ مِنَ ٱلسَّمَآءِ إِلَى ٱلۡأَرۡضِ ثُمَّ يَعۡرُجُ إِلَيۡهِ فِي يَوۡمٖ كَانَ مِقۡدَارُهُۥٓ أَلۡفَ سَنَةٖ مِّمَّا تَعُدُّونَ

"*Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu[1190] [1190] Maksud urusan itu naik kepadanya ialah beritanya yang dibawa oleh malaikat. ayat ini suatu tamsil bagi kebesaran Allah dan keagungannya"*

Dari isi kandungan ayat di atas dapatlah diketahui bahwa Allah swt adalah pengatur alam (*manager*). Namun, karena manusia yang diciptakan Allah SWT telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelolah bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.[89]

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik dan boleh dilakukan secara asal-asalan. Mulai dari urusan terkecil seperti penyusunan perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, pengawasan sampai pengevaluasian dalam

[87] Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* ,Jakarta: Kalam Mulia, 2008), hlm. 43.

[88] Imam al-Hafidz Abi al-Fida' Ismail Ibn Katsir al-Quraisy al-Dimasqyi, *Tafsir al-Qur'anil al-'Azim Jilid 4,* Kairo: Dar al-Qalam, Tt, hlm. 736.

[89] Abdul al-Hafidz Dasuki, *al-Qur'an Al-Karim* ,Bandung: CV. Penerbit Diponegoro, 1991, hlm. 331.

pemanfaatan sumber daya yang ada, semua itu diperlukan pengaturan yang baik, tepat dan terarah dalam bingkai sebuah manajemen agar tujuan yang hendak dicapai bisa diraih dan bisa selesai secara efisien dan efektif.

Allah SWT dalam al-Qur'an surat Ar-Ra'd ayat 11 berfirman:

لَهُۥ مُعَقِّبَٰتٌ مِّنۢ بَيۡنِ يَدَيۡهِ وَمِنۡ خَلۡفِهِۦ يَحۡفَظُونَهُۥ مِنۡ أَمۡرِ ٱللَّهِۗ إِنَّ ٱللَّهَ
لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوۡمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُواْ مَا بِأَنفُسِهِمۡۗ وَإِذَآ أَرَادَ ٱللَّهُ بِقَوۡمٖ سُوٓءٗا فَلَا
مَرَدَّ لَهُۥۚ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِۦ مِن وَالٖ ١١

"*Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah[767]. [767] Bagi tiap-tiap manusia ada beberapa Malaikat yang tetap menjaganya secara bergiliran dan ada pula beberapa Malaikat yang mencatat amalan-amalannya. dan yang dikehendaki dalam ayat ini ialah Malaikat yang menjaga secara bergiliran itu, disebut Malaikat Hafazhah.Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan[768] [768] Tuhan tidak akan merobah Keadaan mereka, selama mereka tidak merobah sebab-sebab kemunduran mereka yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia." (Qs. Ar-Raad: 11)*

.Dalam Tafsir Al-Hawi 'ala Al-Jalalain, makna *innallâha lâ yughayyiru mâ biqaumin* (sesungguhnya Allah tidak mengubah apa yang ada pada suatu kaum) adalah *lâ yaslubuhum ni'matahu* (tidak mencabut dari mereka nikmatnya). Sedangkan ayat *hattâ yughayyirû mâ bianfusihim* (kecuali mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka) maknanya *man al-khâlati al-jamîlati bi al-ma'shiyati* (dari sifat-sifat yang bagus dan terpuji menjadi perbuatan maksiat).[90]

فَسَبِّحۡ بِحَمۡدِ رَبِّكَ وَٱسۡتَغۡفِرۡهُۚ إِنَّهُۥ كَانَ تَوَّابَۢا ٣

[90] Jalaluddin al-Mahalli dan Jalaluddin Al-Syuyuti, *Tafsir Qur'anil 'Adzim Lil Imamaini al-Jalilaini,* Semarang: PT. Thoha Putra, TT, hlm.76

"*Maka bertasbihlah dengan memuji Tuhanmu dan mohonlah ampun kepada-Nya. Sesungguhnya Dia adalah Maha Penerima taubat" (Qs. An-Nashr.3)*

Tafsir manajemen mutu ayat ini kalau mengikuti kerangka manajemen mutu modern adalah: (1) tasbih (mengingat); (2) tahmid (memuji); dan (3) istighfar (ampunan).[91] Ketiga aspek tersebut menjadi dasar dalam melakukan manajemen mutu pendidikan pesantren. Melalui tasbih (mengingat) peningkatan mutu pendidikan pesantren dilakukan dengan cara menetapkan standar mutu yang jelas yang harus direncanakan secara berkualitras (*quality planning)*, kendatipun standar mutu yang ditetapkan didasarkan hasil ijtihad sesepuh maupun pengelola pesantren. Kemudian melalui tahmid (terpuji), pelaksanaan manajemen mutu dilakukan oleh orang-orang pilihan dengan kualitas yang tidak diragukan, sehingga orang-orang terpuji ataun pilihan (tahmid) tersebut mampu mengendalikan mutu pendidikannya (quality control). Dan, melalui istighfar (ampunan), manajemen mutu pendidikan pesantren yang dilaksanakan adalah dengan cara melakukan perbaikan mutu (quality improvement) secara terus menerus dengan melibatkan berbagai unsur.

4. Kompetensi Profesional

a. Konsep Kompetensi Profesional

Kompetensi menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002 adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.[92] Menurut pendapat Muhibbin Syah tentang komptensi ialah kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Dapat pula diartikan bahwa kompensi ialah kemampuan dan kewenangan pendidik dalam menjalankan profesi keguruannya. Pendidik yang profesional

---

[91] Syeik Muhammad Ali al-Shobuni, *Shofwah al-Tafaasir Jilid 3*, Beirut: Maktabah al-Ashriyyah, 2011, hlm. 1561.

[92] Di dalam Pasal 1 Butir 5 dan 6 UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas), dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Di lingkungan pendidikan tinggi, tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai pendidik disebut dosen, sedangkan tenaga kependidikan lainnya disebut tenaga penunjang. Tugas masing-masing dari dosen dan tenaga penunjang disebut secara berturut-turut di dalam Pasal 39 Ayat (1) dan (2) UU Sisdiknas.

adalah pendidik yang piawai atau ahli dalam melaksanakan sebagai profesi yang dijalaninya. [93]

Dosen adalah seseorang yang berprofesi sebagai pendidik berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mendidik. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentan Guru dan Dosen [94], pasal 1, dikatakan bahwa Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluas-kan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat‖. Regulasi ini memberikan penekanan pada profesi dosen bukan hanya merupakan seorang pendidik professional pada perguruan tinggi, melainkan secara bersamaan dosen juga seorang ilmuwan dan pelopor dalam pengabdian pada masyarakat. Semua pekerjaan yang ditekuni dosen dikenal sebagai perwujudan tri dharma perguruan tinggi.[95]

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.[96] E.Mulyasa mengutip pendapat Mc. Ahsan bahwa kompetensi: *"is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor*

[93] Muhibbin Syah, *psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru,* Cetakan ke 12, Bandung: PT Rosda Karya, 2006, hlm. 230

[94] Sedangkan dalam undang – undang no 14 yang dikutip oleh Fahruddin Sudagar dan Ali Idrus Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Lihat Fahrudin Sudagar dan Ali Idrus, *Pengembangan Profesional Guru,* Jakarta: GP Press, 2009. hlm.3

[95] Pasal 12 UU No. 12 Tahun 2012 menyatakan bahwa Dosen sebagai anggota Sivitas Akademika memiliki tugas mentransformasikan Ilmu Pengetahuan dan/ atau Teknologi yang dikuasainya kepada mahasiswa dengan mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran sehingga mahasiswa aktif mengembangkan potensinya. Dosen sebagai ilmuwan memiliki tugas mengembangkan suatu cabang Ilmu Pengetahuan dan/ atau Teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah serta menyebarluaskannya. Dosen secara perseorangan atau berkelompok wajib menulis buku ajar atau buku teks, yang diterbitkan oleh Perguruan Tinggi dan/ atau publikasi ilmiah sebagai salah satu sumber belajar dan untuk pengembangan budaya akademik serta pembudayaan kegiatan baca tulis bagi Sivitas Akademika.

[96] Departemen Agama RI, *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan* (Jakarta: Dirjen Pendidikan Islam Departemen Agama RI, 2007), h. 74.

behaviors.".[97] Dalam hal ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Majid juga menjelaskan bahwa, "kompetensi yang dimiliki oleh setiap pendidik akan menunjukkan kualitas pendidik dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru."[98] Guru merupakan satu komponen pendidikan yang paling strategis. Jikalau tidak ada kurikulum, sarana dan prasaran sekolah dan lainya, akan tetapi masih ada guru, maka kegiatan pendidikan masih dapat berjalan.[99] Seperti contoh ada seorang filosuf yang bernama Yunani Sokrates misalnya, beliau dapat melaksanakan pendidikan pada generasi muda dan masyarakat pada waktu itu, walaupun tidak ada ruangan kelas, sarana dan prasana sekola dan berbagai fasilitas belajar lainnya.

Muhibbin Syah mengemukakan bahwa kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan.[100] Sedangkan Usman memberikan penjelasan mengemukakan kompentensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif.[101]Dalam hal ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilakuperilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Profesional dapat dikaitkan dengan pekerjaan seseorang dengan mata pencaharian sesuai kebutuhan hidup yang bersangkutan. Tenaga pendidik yang profesional berarti tenaga pendidik yang melakukan pekerjaannya degan mensyaratkan kompetensi dan keahlian dalam pendidikan dan pembelajaran agar dapat melaksanakan pekerjaan dalam proses belajar mengajar berjalan secara efektif dan efesien. Hal

---

[97]E.Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 38.

[98] Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h. 6.

[99] Nana Syaodih Sukmadinata, *Pengembangan Kurikulum,* Bandung: Remaja Rosda Karya, 1998, cetakan 1, hlm 129.

[100] Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru* , Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000, hlm. 229.

[101] Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1994, hlm. 1.

tersebut senada dengan dengan kamus besar bahasa Indonesia bawa arti Profesional adalah bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.[102]

Profesional berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu. Artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh setiap orang akan tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka khusus dipersiapkan untuk itu bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak mendapat pekerjaan lain.[103]

Istilah profesional berasal dari profesion.Profession mengandung arti yang sama dengan kata occupation atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus. Dengan kata lain, profesi dapat diartikan sebagai suatu bidang keahlian yang khusus untuk menangani lapangan kerja tertentu yang membutuhkannya. Profesional berarti suatu pandangan bahwa suatu keahliaan tertentu diperlukan dalam pekerjaan tertentu yang mana keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus.[104] Ada juga yang mengatakan bahwa profesionalisme itu ialah suatu bidang pekerjaan yang ini atau akan ditekuni oleh seseorang.[105] Profesi berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang membidangi pekerjaan dengan syarat-syarat tertentu sehingga memiliki pengetahuan dan keterampilan terhadap pekerjaan tersebut.[106]

Pengembangan dosen sesungguhnya akan memberikan dampak positif tidak hanya bagi institusi namun juga bagi individu yang terlibat. Adapun perincian fungsi tugas pengembangan personil tidak hanya sejak seseorang resmi diangkat jadi pegawai dalam suatu instansi namun lebih jauh sejak mencari, menentukan kebutuhan tenaga bagi lembaga pendidikan (rekrutmen).[107]

---

[102] Syafrudin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum,* Jakarta: Ciputat Pers, 2002, hlm. 15.

[103] Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional,* Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003, hlm. 14

[104] Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di sekolah*, Jakarta : PT. Rineka Cipta. 2010. Hlm. 25

[105]Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru,* Jakarta: Rajawali Pres, 2012, hlm. 15.

[106]Abd. Rozak, *Pengembangan Profesi Guru,* Jakarta: FTIK UIN Jakarta, 2012, hlm. 2

[107]Pada tempatnyalah bila perguruan tinggi memiliki program pengembangan dosen, dengan perencanaan program yang jelas dan tepat sasaran. Gibson R.O,

Komptensi Profesional dosen merupakan kondisi, arah nilai, tujuan dan kualitas keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi pencaharian. Adapun dosen yang profesional itu sendiri dosen yang berkualitas, berkompeten dan guru yang mendatangkan prestasi belajar serta mampu mempengaruhi proses belajar mahasiswa yang nantinya akan menghasilkan prestasi siswa yang lebih baik.[108]

Tugas pokok dosen Profesional terdiri dari tiga tugas besar bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Disamping itu tugas pokok lainnya, seorang dosen berkewajiban dalam pengembangan kegiatan akademik, organisasi profesi dan partisipasi dalam perguruan tinggi tempat yang berkesangkutan berkerja yang mana semua tugas tersebut dilaksanakan secara profesional. Dosen profesioanal adalah dosen yang berkerja berdasarkan nilai kultural, senantiasa menyungguhkan karya terbaik (*best practice)* secara terus menerus tanpa batas (*Infinite Searching For Excellence*) sesuai dengan profesinya.

Di era globalisasi saat ini, Indonesia harus mampu meningkatkan mutu pendidikan, sehingga tidak kalah bersaing dengan negara lain. Negara kita harus mencetak orang-orang yang berjiwa mandiri dan mampu. berkompetisi di tingkat dunia. Saat ini, Indonesia membutuhkan orang-orang yang dapat berfikir secara efektif, efisien dan juga produktif. Hal tersebut dapat diwujudkan jika kita mempunyai tenaga pendidik yang handal dan mampu mencetak generasi bangsa yang pintar dan bermoral.

Kompetensi Profesional ialah suatu hal yang terdiri dari 2 kata yang memiliki berbagai makna dan pengertian. Berikut para ahli mengartikan pengertian kompetensi Profesional tersebut menurut pupu Fathurrohman dan Aa Suryana menjelaskan bahwa kompetensi adalah sautu pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dalam hal ini komptensi merupakan spesifikasi dan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki serta penerapannya didalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan.[109]

Hunt H, The School Personnel Administrator (Boston: Houghton M, 1988), 80. Profesionalisme dosen dipengaruhi 1. peran yang luas untuk mengelola tugas mereka. 2. haus pendidikan dan pelatihan. 3. bisa menerima koreksi yang bersifat membangun mutu. Kevin Ryan and James M. Cooper, Those Who Can Teach

[108]Kunandar, *Guru Profesional Implementasi kurikulum Tingkat satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru,* Jakarta: Rajawali Press, hlm. 46

[109]Pupuh Fathurohmah dan Aa Suryana, *Guru Profesional,* Cetakan 1, Bandung: Radika Aditama, 2012. Hlm 32

Komptensi Profesional Dosen ialah suatu tingkat penampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sebagai pendidik yang didukung dengan keterampilan dan kode etik.[110]Eksistensi seorang pendidik adalah sebagai pendidik profesional di sekolah ataupun kampus,[111] dalam hal ini pendidik sebagai uswatun hasanah sebagai contoh teladan yang baik, baik jabatan administratif, dan petugas kemasyarakatan. Oleh karena itu, pendidik yang profesional adalah pendidik yang memiliki keahlian pada studi tertentu, ilmu pengetahuan keterampilan, wawasan yang luas serta disiplin dalam menjalankan tugas.

Namun kini banyak gelombang aksi tuntutan mengenai profesionalisme seorang pendidik. Eksistensi pendidik menjadi bagian *inheren* yang tidak dapat dipisahkan dari satu kesatuan interaksi pedagogis dalam sistem pengelolaan pengajaran pendidikan. Dalam pengamatan penulis, tuntutan tersebut sejalan dengan cita-cita yang tertuang dalam tujuan pendidikan nasional.

Ornestein dan Levine menyatakan tentang pengertian profesionalisme yang di kutip oleh Soetjipto bahwa profesinalisme ialah jabatan yang memerlukan bidang ilmu dan keterampilan tertentu diluar jangkauan khalayak ramai, memerlukan pelatihan khusus dan waktu yang panjang, mempunyai organisasi yang diatur oleh profesi itu sendiri, mempunyai kadar kepercayaan tinggi dari publik, kepercayaan diri dari setiap anggotanya, dan mempunyai status sosial.[112]

Di dalam kamus besar bahasa Indonesia Profesionalisme mempunyai makna mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri dari suatu profesi. Profesinoalisme merupakan paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional. Seorang yang profesional ialah seseorang yang memiliki profesi.[113] Sedangkan menurut Sudarwan Danim kompetensi profesional adalah kompetensi ini terdiri dari dua ranah sub kompetensi. Pertama sub kompetensi menguasai subtansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum, memahami struktur, konsep dan metode keilmuan menaungi atau koheren dengan materi

---

[110] Yunus Abu Bakar dan Syarifan Nurjan, *Profesi Keguruan,* Surabaya:AprintA,2009 hlm. 10

[111]Samana. *Profesionalisme Keguruan*. Yogyakarta: Kanisius, 2014 hlm, 13

[112] Soetjipto dan Raflis Kosasi, *Profesi Keguruan,* Jakarta: Rineka Cipta, 2009, hlm. 15-16.

[113] Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Islam,* Bandung: Remaja Rosdakarya,2013 hlm.161

ajar, memahami hubungan konsep antara mata pelajaran terkait dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. Kedua sub kompetensi menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial menguasai langkah-langkah penelitian kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/ materi bidang studi.[114]

Guru dan dosen sangat berperan penting dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Minat, bakat, kemampuan, dan potensi-potensi yang dimiliki oleh peserta didik akan berkemabng secara optimal tanpa bantuan guru atau dosen. Guru dan dosen pula memberikan dorongan agar peserta didik berani berbuat benar, dan membiasakan mereka bertanggung jawab terhadap setiap yang dilakukannya.[115] Profesionalisme seorang dosen bukan hanya terkait dengan penguasaannya terhadap suatu disiplin ilmu dan keahlian tertentu, tetapi di tuntut amalan terbaiknya dalam penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada pelayanan masyarakat.

Makna profesional biasanya mengacu pada orang yang menyandang profesi atau sebuah sebutan untuk penampilan seseorang dalam mewujudkan untuk kerja seseuai dengan profesinya. Pengakuan secara formal diberikan oleh suatu badan atau lembaga yang mempunyai kewenangan, yaitu pemerintah atau organisai profesi. Sedangkan pengakuan informal ialah suatu pengakuan yang diberikan oleh masyarakat luas terhadap para pengguna jasa atau profesinya.[116] Pada prinsipnya, profesionalisme seorang pendidik dapat diartikan sebagai seseorang yang dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Untuk menentukan apakah seorang itu profesional atau tidak dapat dilihat dari dua perspektif. *Pertama,* dilihat dari tingkat pendidikan, minimal dari latar belakang pendidikan menjadi pendidik. *Kedua,* penguasaan terhadap materi bahan ajar, mengelola proses pembelajaran, mengelola siswa/mahasiswa, melakukan tugas-tugas bimbingan, dan lain-lain.

Komptensi Profesional dosen berkorelasi dengan kualitas mutu pendidikan. pendidik yang professional menjadikan pendidikan atau proses pembelajaran yang berkualitas, sehingga peserta didik pun senang mengikuti proses pembelajaran tersebut, sehingga sumber

---

[114] Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm.24

[115] E Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung : Remaja Rosda Karya, 2009, hlm. 36

[116] Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Erlangga, 2013, hlm. 20

manusia yang dihasilkan dari lulusan kampus berkualitas dan nantinya bisa bersaing di era globalisasi. Sebaliknya pendidik yang tidak profesional bisa menjadikan pendidikan yang tidak berkualitas. Peningkatan profesionalisme pendidik ini misinya yaitu terwujudnya penyelenggaraan pendidikan atau pembelajaran sesuai denan prinsip-prinsip profesionalilitas, untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara memperoleh pendidikan yang bermutu.

Kebutuhan tenaga kerja profesional baik di dunia pendidikan maupun dunia industri dan perusahaan sangat diperlukan didunia kerja dan kesiapan tenaga kerja masih belum bisa memadai disebabkan kemampuan lulusan pendidikan formal masih kurang memenuhi persyaratab kerja. Profesionalisme pendidik masih merupakan sesuatu hal yang ideal, namun bukan sesuatu yang mustahil untuk diwujudkan, justru profesionalisasi pendidik akan menjadi tantangan bagi siapa saja yang berkecimpung dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan sebagai pendidik. Oleh karena itu tantangan tentang pendidik profesional itu diharapkan dapat lebih mendekatkan kepada suatu tujuan produk pendidikan yang baik.

Konsep profesional yang tidak jauh berbeda juga disampaikan Linda Evans. Menurut peneliti dari Leeds University ini, profesionalitas itu sudah harus menjadi sebuah ideologi, sikap, tindakan, intelektualitas, dan secara epistimologis berbasis pada pendirian individu saat harus melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.[117] Dengan demikian, maka profesionalitas atau bisa juga disebut sebagai sebuah profesionalisme adalah jika tingkat komitmen pekerjaan, keyakinan akan profesi, dan keteguhan untuk memajukan profesinya itu sudah menjadi sebuah keyakinan hidup bagi semua anggota organisasi profesi. Jika sudah menjadi sebuah keyakinan, maka profesionalisme itu akan menjadi sebuah budaya, karena tidak sekedar tahu tentang sebuah kewajiban, dan tidak sekedar tahu tentang kualifikasi yang harus dimiliki oleh setiap pekerja profesional, tapi semua kualifikasi tersebut sudah menjadi budaya, dan bahkan dalam kenyataan terlihat jauh lebih baik.

Profesional merupakan elemen dari motivasi yang berkontribusi terhadap kinerja tugas yang tinggi. Adanya hubungan kontributif ini mengimplikasikan perlunya peningkatan profesionalisme bagi yang menggeluti suatu bidang profesi, termasuk profesi dosen. Dosen yang profesional diharapkan memiliki kinerja yang dapat memuaskan semua

[117]Linda Evans, *Professionalism, professionality and the development of education professionals*. British Journal of Educational Studies, 56 (1). tun 2008, pp. 20-38.

pihak yang berkepentingan stakeholders, yaitu mahasiswa, orang tua, dan masyarakat dalam arti luas. Di samping memuaskan stakeholders, kinerja yang tinggi ini juga memuaskan diri sendiri. Bagi seorang profesional, kepuasan rohani merupakan kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan. Sedangkan kepuasan material merupakan hal sekunder.

Pendidik yang profesional merupakan faktor penentu proses pendidikan yang berkualitas dan bermutu. Untuk dapat menjadi pendidik yang profesional dalam hal ini ialah dosen, mereka harus mampu menemukan jati diri dana mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan dan kaidah-kaidah pendidik yang profesional. Masalah kompetensi profesional salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik dalam jenjang pendidikan apapun. [118]

Dengan demikian seorang dosen profesional mempunyai peran bukan hanya ganda melainkan multi, yaitu senantiasa memelihara dan mengembangkan profesionalisme dalam bidang keilmuan dan keahlian, sekaligus berusaha memahami dan menigkatkan kepuasaan civitas akademikanya sebagai *stakeholders* perguruan tingginya. Karena yang menjadi pelanggan utama dosen adalah mahasiswa. Dari beberapa pendapat diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan menguasai materi pembelajaran lebih dalam dan mengembangakan materi lebih kreatif, mengerti dan dapat menerapkan landasan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.

b. Ciri-ciri Kompetensi Profesional

Untuk melaksanakan tugas yang sangat kompleks tersebut, Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 45 dijelaskan bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional‖. Dengan demikian profesi dosen bisa dikategorikan sebagai pekerjaan khusus multi talenta dan keterampilan paripurna yang dilaksanakannya berdasarkan prinsip;

1. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
2. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;

[118] Oemar Hamalik, *Pendidikan guru berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Bandung: Bumi Aksara, 2009, hlm. 34

3. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
4. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; [119]

Selain harus memiliki standar atau kompetensi profesional, seorang guru atau calon guru juga perlu memiliki standar mental, spiritual, intekektual, fisik dan psikis, sebagai berikut.

1. Standar mental; guru harus memiliki mental yang sehat, mencintai, mengabdi, dan memiliki dedikasi yang tinggi pada tugas dan jabatannya.
2. Standar moral; guru harus memiliki budi pekerti luhur dan sikap moral yang tinggi.
3. Standar sosial; guru harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dan bergaul dengan masyarakat lingkungannya.
4. Standar spiritual; guru harus beriman dan bertakwa kepada Allah swt. yang diwujudkan dalam ibadah dalam kehidupan sehari-hari.
5. Standar intelektual; guru harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai agar dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan profesional.
6. Standar fisik; guru harus sehat jasmani, berbadan sehat, dan tidak memiliki penyakit menular yang membahayakan diri, peserta didik, dan lingkungannya.[120]
7. Standar psikis; guru harus sehat rohani, artinya tidak mengalami gangguan jiwa ataupun kelainan yang dapat mengganggu pelaksanaan tugas profesinya.

Kompetensi profesional sebagaimana yang diamatkan oleh peraturan pemerintah no 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang terkait terhadap struktur keilmuan dari mata pelajaran

[119] Arwildayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi, Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profosional*, Gorontalo: Ideas Publishing, 2012. Hlm 16.

[120] E.Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2008 Hlm 28

yang diasuh secara luas dan mendalam, sehigga dapat membantu guru membimbing siswa untuk menguasai keterampilan secara optimal. Secara spesifik menurut Permendiknas No 16/2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, standar kompetensi ini dijabarkan kedalam lima kompetensi inti yakni:

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk komunikasi dan mengembangkan diri.[121]

Selanjutnya mengenai cirinya, Menurut Oemar Hamalik sebagai suatu profesi maka harus memenuhi kriteria profesional sebagai berikut:

1. Fisik, sehat jasmani dan rohani.
2. Mental/ kepribadian diantaranya berjiwa pancasila, mampu menghayati GBHN, mencinta bangsa dan sesama manusia dan rasa kasih sayang kepada anak didik, berbudi pekerti, mampu menyuburkan sikap demokrasi, mampu mengembangkan kreativitas dan tanggung jawab yang besar akan tugasnya, mampu mengembangkan kecerdasan yang tinggi, bersifat tebuka peka dan inovatif, menunjukan rasa cinta kepada profesinya, ketaatannya yang disiplin, memilki *sense of humor*
3. Keilmuan/ pengetahuan yaitu memahamai ilmu yang dapat melandasi pembentukan pribadi, memahami ilmu pendidikan dan keguruan mampu menerapkan dalam tugasnya sebagai pendidik, memahami, memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang-bidang yang lain, senang membaca buku ilmiah, mampu memecahkan persoalan secara sistemastis, terutama yang berhubungan dengan bidang studi, memahami prinsip-prinsip kegiatan belajar mengajar
4. Keterampilan, mampu berperan sebagai orginisator proses belajar mengajar, mampu menyusun bahan pelajaran atas dasar pendekatan *structural, interdisipliner, fungsional, behavior*, dan teknologi, mampu menyusun garis besar program pengajaran (GBPP), mampu memecahkan dan melaksanakan evaluasi

[121] Marselus, *Sertifikasi Profesi Keguruan*, Jakarta: Indeks, 2011, hlm .43-44.

pendidikan, mampu memecahkan dan melakasanakan kegiatan pendidikan diluar sekolah.[122]

Wina sajaya juga memberikan pendapat didalam bukunya Strategi pembelajaran berorentasi standar proses pendidikan untuk meyakinkan bahwa pendidik adalah sebagai pekerja professional, wina menyebutkan beberapa cirri pokok dari pekerjaan professional, diantaranya yaitu:

1. Pekerjaan professional ditunjang dengan ilmu tertentu yang mendalam dan diperoleh dari lembaga-lembaga pendidikan yang sesuai.
2. Suatu profesi menekankan pada keahlian tertentu yang spesifik dan sesaui dengan jenis profesinya.
3. Tingkat kemampuan dan keahlian suatu profesi didasarkan pada latar belajang pendidikan yang dialami dan diakui oleh masyarakat
4. Suatu profesi selain dibutuhkan oleh masyarakat jika memiliki dampak terhadap social masyarakat, sehingga masyarakat memiliki respon yang baik terhadap efek yang ditimbulakn dari pekerjaan profesioanal tersebut.[123]

Menurut pemikiran ibnu Khaldun sebagaimana yang dikutip oleh Muhammad Qosim didalam bukunya, bahwa pendidik harus memiliki hal-hal penting yang harus ada pada seorang pendidik diantaanya:

1. Seorang pendidik harus memiliki keteladanan yang baik kerena keteladanan dari seorang pendidik akan mempengaruhi terbentuknya kepribadian peserta didik dalam hal ini siswa atau mahasiswa.
2. Seorang pendidik harus menguasai metode yang relevan dalam mendidik.
3. Pendidik harus memiliki kompetensi dalam bidang keilmuannya
4. Dosen dalam mendidik diharapkan penuh kasih sayang dan tidak memperlakukan anak didik dengan tidak wajar
5. Dosen harus mampu memperhatikan psikologi anak didik
6. Dosen hendaknya memberikan motivasi kepada mahasiswa dalam menuntut ilmu sehingga tidak mudah putus asa dalam mencari ilmu.[124]

---

[122] Oemar Malik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*,Jakarta: PT Bumi Aksar, 2006. Hlm .37-38

[123] Wina Sanjaya, *Strategi pembelajaran beorentasi standar proses pendidikan,* Jakarta,Pranada Media Grup, 2005, hlm.15

[124] Muhammad Kosim, *Pemikiran Pendidikan islam Ibnu Khaldun Kritis Humanis dan Religius,* Jakarta: Renika Cipta, 2012, hlm. 107-108

Komponen penampilan kesesuaian profesi dengan penguasaannya ilmu pendidikan sebagai landasan keilmuannya akan menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif dengna suasana belajar yang berbeda dan materi yang diajarkannya akan menarik siswa dalam belajar. Profesionalisme tenaga pendidik dengan melaksanakan tugasnya sesuai dasar pengetahuannya, menimal ada 3 ciri sebagaimana yang disebutkan oleh Abuddin Nata di dalam bukunya ilmu Pendidikan Islam diantaranya:

1. Tenaga pendidik yang profesional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkan dengan baik, benar-benar ahli dibidangnya. Tenaga pendidik selalu meningkatkan dan mengembangkan keimuannya sesuai dengan perkembangan zaman
2. Tenaga pendidik yang profesioanl harus memiliki kemampuan menyempaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya kepada peserta didik secara efektif dan efesien, dengan memiliki ilmu pendidikan.
3. Tenaga pendidik yang profesional harus berpegang teguh kepada kode etik profesional sebagaimana disebutkan diatas, kode etik disini lebih menekankan pada perlunya meimiliki akhlak mulia.[125]

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kompetensi profesional, guru maupun dosen harus memilki fisik sehat secara jasmani dan rohani, mental dan keperibadian yang baik, pengetahuan yang luas, serta memiliki keterampilan dalam proses belajar mengajar. Bahwa ciri dalam kompetensi profesional juga guru dan dosen harus memperdalam ilmu pengetahuan.

c. Karakteristik Kompetensi Profesional

Karakteristik guru dan adalah segala tindak tanduk atau sikap dan perbuatan guru baik di sekolah maupun di lingkungan masyarakat. Misalnya, sikap guru dalam meningkatkan pelayanan, meningkatkan pengetahuan, memberi arahan, bimbingan dan motivasi kepada peserta didik, cara berpakaian, berbicara, dan berhubungan baik dengan peserta didik, teman sejawat, serta anggota masyarakat lainnya.[126]

Pembahasan ini adalah karakteristik kompetensi profesional guru. Seorang guru harus mencerminkan lima karakteristik dasar yang

[125] Abuddin Nata, *Ilmu Pendidikan Islam,* Jakarta: Kencana media Grup, 2010, hlm. 142

[126] Yunus Abu Bakar dan Syarifan Nurjan, Profesi Keguruan, Surabaya: AprintA, 2009, hal, 3- 6

dituntun dari padanya, dan yang dijadikan sebagai modal terpenting untuk meningkatkan kompetensinya dari segi profesional diantaranya:

1. Mereka yang amanah, menerima tugas sebagai ibadah.
   Manusia ini menerima tanggung jawab mengajar sebagai pengabdian.
2. Mereka yang memiliki sifat interpersonal yang kuat.
   Manusia ini secara alami menyukai, hangat dan mudah bergaul dengan sesama manusia, khususnya anak didiknya.
3. Mereka yang berpandangan hidup moral yang beradab.
   Manusia ini mempunyai prinsip dan pola hidup yang jelas dan konsisten.
4. Mereka yang menjadi teladan dalam kehidupan.
   Manusia ini hidup dengan moral yang bersih, jujur, teratur dan efesien.
5. Yang mempunyai hasrat untuk terus berkembang.
   Manusia ini pembelajar. Dia gemar ilmu dan kemajuan, dan merima perubahan sebagai syarat kemajuan.[127]

Dengan meningkatnya karakter guru profesional yang dimiliki oleh setiap guru, maka kualitas mutu pendidikan akan semakin baik. Di antaranya karakteristik guru profesional yaitu:

1. Taat pada peraturan perundang-undangan
2. Memelihara dan meningkatkan organisasi profesi
3. Membimbing peserta didik (ahli dalam bidang ilmu pengetahuan dan tugas mendidik)
4. Cinta terhadap pekerjaan
5. Memiliki otonomi/ mandiri dan rasa tanggung jawab
6. Menciptakan suasana yang baik di tempat kerja (sekolah)
7. Memelihara hubungan dengan teman sejawat (memiliki rasa kesejawatan/ kesetiakawanan)
8. Taat dan loyal kepada pemimpin[128]

d. Syarat-syarat Kompetensi Profesional

Menurut Uzer Usman, Kompetensi profesional yang harus dipenuhi atau dimiliki seorang guru atau calon guru adalah:

1. Menguasai landasan pendidikan, yakni mengenal tujuan pendidikan nasional untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, mengenal fungsi sekolah dalam masyarkat, mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar,

[127] Direktoral Jenderal Kelembagaan Agama Islam, *Wawasan Tugas Guru dan Tenaga Kependidikan,* Jakarta: Departemen Agama Islam 2005. hlm. 15-16

[128] Piet, A. Sahertian, *Profil Pendidikan Profesional,* Yogyakarta: Andi Offset, 2009 hal: 30

2. Menguasai bahan pengajaran, yakni menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah, menguasai bahan pengayaan,
3. Menyusun program pengajaran, yakni menetapkan tujuan pembelajaran, memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran, memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar,memilih dan mengembangkan media pengajaran yang sesuai, memilih dan memanfaatkan sumber belajar,
4. Melaksanakan program pengajaran, yakni menciptakan iklim belajar yang tepat, mengatur ruangan belajar, mengelola interaksi belajar mengajar,
5. Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan, yakni menilai prestasi murid untuk kepentingan pengajaran, menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.[129]

Istilah profesi lazim digunakan pada sebuah pekerjaan yang dijalankan seseorang dengan memenuhi berbagai kualifikasi yang dibutuhkan dalam memperoleh hasil sesuai standar atau tujuan yang ditetapkan. Pada saat yang sama, profesi juga difahami sebagai pekerjaan yang menjadi harapan ideal seseorang yang dipercaya mengerjakannya. Helen G Hurg[130] dari Rutgers University, New Jersey, menjelaskan bahwa profesi adalah sebuah pekerjaan yang dijalankan seseorang dengan sebelumnya memperoleh pendidikan yang cukup, dan memenuhi seluruh kualifikasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya itu. Secara lebih detail Hurd menjelaskan, bahwa pekerjaan yang bisa menjadi sebuah profesi, dan pekerjanya adalah profesional harus memenuhi beberapa ciri, yakni:

1. Bahwa pekerjaan itu hanya bisa dilakukan oleh orang dengan pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya itu;
2. Mereka yang mengikuti pendidikan atau pelatihan sudah berusia dewasa sehingga bisa lebih siap untuk terjun dalam pekerjaan profesinya itu;

[129]Usman Moh Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007. Hlm.17. ada beberapa hal yang menjadi syarat seseorang di tuntut menjadi profesional. *Pertama*, menuntut adanya keterampilan yang berlandaskan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam. *Kedua*, menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya. *Ketiga*, menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai. *Keempat*, adanya kepekaan terhadap dampak masyarakat dan pekerjaan yang di laksanakannya. *Kelima*, memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan. Lihat di Usman Moh uzer, *Menjadi guru Profesional*, Edisi ke 2, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2002. Hlm, 1

[130] Helen G Hurd, Who is a Professional,Journal of Cooperative Extension, Rutgers the State University, New Jersey, 1967, hlm.78.

3. Pekerjaan tersebut juga harus memperoleh pengakuan dari instansi yang memberikan sertifikat pengakuan bahwa pekerjaan tersebut hanya bisa dilakukan oleh mereka yang berpendidikan khusus dan memperoleh legalitas berbentuk sertifikat atau sejenisnya;
4. Lisensi pengakuan atau sertifikat dikeluarkan oleh sebuah badan yang dikelola sekelompok orang berkewenangan dari profesi yang sama;
5. Berbagai aturan yang membentuk dan meregulasi profesi juga dikembangkan oleh organisasi profesi itu sendiri;
6. Pekerjaan profesi menghasilkan pendapatan yang baik, prestisius, dan membuat para profesionalnya memiliki kekuatan sebanding dengan profesi lainnya;
7. Profesi tersebut diawasi dan terus dievaluasi oleh mereka yang memahami profesi tersebut dan berasal dari komunitas yang sama, sehingga terbebas dari evaluasi dan kontrol yang salah;
8. Berbagai aturan tentang profesinya itu ditetapkan oleh organisasi, dan bahkan jauh lebih powerful dibanding aturan lembaga legislatif sendiri;
9. Para anggota organisasi profesi tersebut lebih terikat dengan organisasi profesinya daripada dengan organisasi lain di luar profesinya; dan,
10. Pekerjaan yang menjadi profesinya itu menjadi terminal terakhir dari pengembaraan pekerjaannya, dan hampir tidak ada niat atau rencana untuk meninggalkan profesinya itu dan beralih pada profesi lain.[131]

Dari pendapat beberapa ahli tentang karakteristik kompetensi profesional dapat disimpulkan bahwa seseorang pendidik harus memiliki tanggung jawab dengan baik, menjalankan tugasnya dengan baik, kemampuannya dalam menciptakan iklim belajar, kemampuan dalam mengembangkan strategi pembelajaran mampu memberikan umpan balik (*feed back*) dalam proses pembelajaran, kemampuan peningkatan diri dalam mengajar menciptakan pembelajaran yang kondusif dan menyenagkan, inovatif serta memperluas ilmu pengetahuannya tentang metode pembelajaran.

Syarat pokok lain yang harus dimiliki oleh seorang pendidik sebagai pendidik ialah:

1. Memiliki pengetahuan lebih
2. Mengimpilisitkan nilai dan pengetahuannya

[131] http://www.uinjkt.ac.id/id/profesionalisme-pendidik/ di akses pada tanggal 2 September 2018, jam 20.45 WIB.

3. Bersedia menularkan pengetahuan dan kemampuannya kepada orang lain.[132]

e. Indikator dalam kompetensi Profesional

Pendidik merupakan jabatan profesi yang merupakan keahlian khusus. Profesi suatu istilah yang digunakan untuk menunjukkan suatu pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus. Profesional menunjuk kepada seseorang yang menyandang suatu profesi atau seseorang yang melakukan suatu pekerjaan sesuai profesinya. Profesionalisme adalah komitmen untuk meningkatkan profesi atau keahlian yang dimilikinya secara terus menerus dan tidak terpisahkan dengan pribadinya.[133] Adapun Indikator-indikator dalam Kompetensi Profesionalisme antara lain:

1. Kompetensi Pedagogik

Dalam Undang-undang No.14 Tahun 2005 dikemukakan kompetensi pedagogik adalah "kemampuan mengelola pembelajaran siswa. Kompetensi ini disebut dengan kompetensi pengelolaan pembelajaran. Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola pembelajaran, dan kemampuan melakukan penilaian.

2. Kompetensi Kepribadian

Dosen sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kepribadian yang mantap dari sosok seorang guru akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya, sehingga guru akan tampil sebagai sosok yang patut "digugu" (ditaati nasehat/ucapan/perintahnya) dan "ditiru" (di contoh sikap dan perilakunya).[134]

3. Kompetensi Sosial

Pendidikan yang efektif adalah Pendidik yang mampu membawa mahasiswanya dengan berhasil mencapai tujuan pengajaran. Mengajar di depan kelas merupakan perwujudan interaksi dalam proses komunikasi. Selanjutnya Surya mengemukakan kompetensi sosial adalah kemampuan yang diperlukan oleh seseorang agar berhasil dalam berhubungan dengan orang lain. Dalam kompetensi sosial ini termasuk

---

[132] Suwardi, *Manajemen Pembelajaran Menciptakan guru Kratif dan Berkompetensi,* Surabaya: PT. Temprina Media Grafika, 2007, hlm. 19

[133] Mappanganro, *Pemilikan Kompetensi Guru,* Makassar:Alauddin Press, 2010, hlm. 79.

[134] Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru* ,Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000, hlm. 225.

keterampilan dalam interaksi sosial dan melaksanakan tanggung jawab sosial.[135]

4. Kompetensi Profesional

Menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah "Kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam". Surya mengemukakan kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional.

Indikator-indikator profesi pada umumnya berkisar pada pokok-pokok sebagai berikut:

1. Keterampilan yang didasarkan atau pengetahuan teoritis;
2. Pendidikan dan latihan yang dibutuhkan;
3. Test kompetensi (melalui ujian dan sebagainya);
4. Vokasional (sumber kehidupan);
5. Organisasi (ke dalam asosiasi profesional);
6. Pelayanan altruistis (mementingkan dan membantu orang lain).[136]

Ada 5 indikator yang menjadi ukuran dalam menilai seorang pendidik itu profesional menurut Jamil Suprihartiningrum.

1. Memiliki Komitmen pada siswa dan proses belajarnya
2. Menguasai bahan ajar dan mengajarkan
3. Bertanggung jawab memantau kemampuan siswa melalui berbagai teknik ebvaluasi
4. Mampu berfikir sistematis dalam melakukan tugas
5. Menjadi bagian dari masyarakat belajar di lingkungan profesinya.[137]

Pendidik yang profesional harus memenuhi empat kometensi sebagaimana yang ditetapkan di dalam undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yaitu : Komptensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Sosial, indikator tersebut meliputi :

1. Menguasai landasan Pendidikan
    a) Mengenal Tujuan Pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional
    b) Mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan
2. Menciptakan Iklim Belajar yang baik

---

[135] Muhammad Surya, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, Bandung: Yayasan Bhakti Winaya, 2003, hlm. 138.

[136]Departemen Agama RI., *Metodologi Pendidikan Islam* , Jakarta: Direktorat Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, 2000, hlm. 12.

[137]Jamil Suprirtiningrum, *Guru Profesional pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetisi Guru,* Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2013, hlm. 73

a) Mengelola suasana belajar
b) Mengatur ruangan belajar
c) Mengelola interaksi pembelajaran

3. Menguasai bahan pengajaran
    a) Menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan yang berlaku
    b) Menguasai bahan pengajaran
4. Menyusun program pengajaran
    a) Menetapkan tujuan pembelajaran
    b) Memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran
    c) Memilih dan mengembangkan strategi pembelajaran
    d) Memilih dan mengembangkan maedia pengajaran yang sesuai
5. Pribadi yang baik dan santun
    a) Berprilaku baik (*akhlakul Karimah)*
6. Menilai hasil belajar mengajar yang telah dilaksanakan
    a) Menilai preastasi mahasiswa untuk kepentingan pembelajaran
    b) Menilai proses pembelajaran yang telah dilaksanakan

f. Kompetensi Profesional dalam Al-Qur'an

Kompetensi profesional dalam pandangan islam merupakan terpenting dalam islam, karena islam bukan hanya agama yang mengajarkan ibadah dalam artian formal melainkan juga mengajarkan ummatnya untuk melakukan pekerjaan secara profesional. Hal itu tergolong dalam kategori ibadah. Islam menyuruh ummatnya untuk melakukan suatu perkaran dengan sungguh-sungguh tidak asal-asalan sebagaiamana Nabi Muhammad Saw pun dahulu melakukan misi kerasulanya dengan menyampakan ajaran Islam kepada ummatnya secara sungguh-sungguh dan penuh perjuangan serta pengorbanan.[138]

Pekerjaan atau profesi menurut islam harus dilakukan karena Allah. "Karena Allah" maksudnya ialah karena diperintahkan Allah. Jadi, profesi dalam islam harus dijalani karena merasa bahwa itu adalah perintah Allah. Dalam kenyataannya pekerjaan itu dilakukan untuk orang lain, tetapi niat yang mendasarinya adalah perintah Allah. Dari sini kita mengetahui bahwa pekerjaaan profesi di dalam islam dilakukan untuk atau sebagai pengabdian kepada dua objek, yaitu: pengabdian kepada Allah dan sebagai pengabdian atau dedikasi kepada manusia atau kepada yang lain sebagai objek pekerjaaan itu. Jelas pula bahwa kriteria "pengabdian" dalam islam lebih kuat dan lebih mendalam dibandingkan dengan pengabdian dalam kriteria yang

[138] Suheri Mukri, *Korelasi Kompetensi Profesional Guru dan Perhatian oang tua terhadap Motivasi Belajar siswa,* Jakarta: Tesis, 2012, hlm.44

diajarkan diatas tadi. Pengabdian dalam islam, selain demi kemanusiaan, juga dikerjakan demi Tuhan, jadi unsur transenden ini dapat menjadikan pengalaman profesi dalam islam lebih tinggi nilai pengabdiannya dibandingkan dengan pengalaman profesi yang tidak didasari oleh keyakian iman kepada Tuhan.

Setelah diperhatikan dan ditelaah dari berbagai sumber yang sudah dicantumkan suatu hal yang menjadi dasar suatu pekerjaan seseorang ialah secara sungguh-sungguh dan bertanggung jawab karena adanya keikhlasan didalam niat. Betapapun ringannya suatu pekerjaan apabila tidak dilakukan dengan niat yang ikhlas maka hanya akan menjadi beban. Akan tetapi dengan niat yang ikhlas maka akan muncul sifat profesionalisme pada diri seorang guru untuk menjalankan profesinya. Berkenaan dalam hal itu Allah Swt berfirman di dalam Al-Qur'an Surat Al-Bayyinah ayat 5.

وَمَآ أُمِرُوٓاْ إِلَّا لِيَعۡبُدُواْ ٱللَّهَ مُخۡلِصِينَ لَهُ ٱلدِّينَ حُنَفَآءَ وَيُقِيمُواْ ٱلصَّلَوٰةَ وَيُؤۡتُواْ ٱلزَّكَوٰةَۚ وَذَٰلِكَ دِينُ ٱلۡقَيِّمَةِ ۝٥

"Padahal mereka tidak disuruh kecuali supaya menyembah Allah dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya dalam (menjalankan) agama yang lurus[1595], [139]dan supaya mereka mendirikan shalat dan menunaikan zakat; dan yang demikian Itulah agama yang lurus (QS. Al-Bayyinah, 5).

Kalimat memurnikan ketaatan itulah disebut ikhlas, yaitu berbuat sesuatu dengan niat yang murni semata-mata untuk Allah Swt, manakala suatu aktivitas telah diniatkan maka akan muncul kesungguhan aktivitas itu dengan niat yang ikhlas dan berat bisa menjadi ringan dan sulitpun bisa menjadi mudah. Sehingga seorang guru yang ikhlas akan menjadi mudah dalam mengatasi berbagai problem dalam proses belajar mengajarnya.

Didalam ayat ini terdapat kalimat *hunafa* yang artinya dengan lurus dalam tafsir ibnu Katsir dikatakan bahwa berlaku lurus adalah bertolak dari kemusrikan menuju ketauhidan.[140]

---

[139][1595] Lurus berarti jauh dari syirik (mempersekutukan Allah) dan jauh dari kesesatan.

[140] Abu Al-Fida Ismail bin Katsir Al-Quraysiyyi Ad-Dimasqi, *tafsir Al-qur'an Al-adzim* Jilid 4, Beirut: Daar Fikr, 1992, hlm. 537.

Isyarat Al-qur'an tentang pentingnya profesionalisme yang harus dimiliki oleh setiap orang baik seorang guru maupun dosen dan yang lainnya. Di dalam Al-qur'an Surat Annisa ayat 58 Allah menyatakan.

إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُكُمۡ أَن تُؤَدُّواْ ٱلۡأَمَٰنَٰتِ إِلَىٰٓ أَهۡلِهَا وَإِذَا حَكَمۡتُم بَيۡنَ ٱلنَّاسِ أَن تَحۡكُمُواْ بِٱلۡعَدۡلِۚ إِنَّ ٱللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِۦٓۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ سَمِيعَۢا بَصِيرًا

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.(Annisa ayat 58)

Dengan mengutif hadis Rasulullah Saw, yang di riwayatkan oleh ibnu Abbas, Imam Al-Maragwi, berpendapat bahwa ayat tersebut turun berkenaan dengan penyerahan kunci ka'bah dari Rasulullah Saw. Kepada Usman Ibnu Thalhah pada pertistiwa *futuh al-Makkah.* Pada saat itu ada diantara keluarga Nabi Muhammad Saw seperti Ali Ibn Abi Thalib, dan paman Nabi Abbas yang ingin mendapatkan kepercayaan mengurusi kunci Ka'bah tesebut, namun, Nabi Muhammad Saw tetap menyerahkan kunci tersebut kepada Usman Ibnu Thalhah, karena ia anggap lebih ahli, berpengalaman dan profesional dibandungkan yang lain.[141]

Di dalam hadis Nabi Muhammad Saw, yang di riwayatkan oleh Imam bukhari beliau adalah seorang penghimpun hadis yang sangat terkenal dan disegani, bahwa sebelum Nabi Muhammad Hijrah ke Madinah, Nabi ingin sekali memasuki ka'bah untuk beribadah, ia meminta Usman bin Talhah untuk memberikan kunci ka'bah tersebut agar beliau dapat membukanya . tetapi Usman menolak memberikan kunci ka'bah tersebut. Setelah terjadi *fathu al-Makkah* dan kaum muslimin menguasai Ka'bah Rasulullah mengambil kunci tersebut dari tangan Thalhah. Namun, setelah beliau beribadah di dalam Ka'bah beliau menyerahkan kemabli kunci ka'bah tersebut kepada Usman bin

[141] Ahmad Mustofa Al-Maraghi, *Tafsir Al-Maraghi, al_mujallid al-tsani,* Bairut: Dar al-Fikr, tp,th, hlm. 70.

Thalhah, sekalipun banyak para sahabat yang menginginkan diserahi kunci ka'bah tersebut.[142]

Dari penjelasan ayat 58 surat al-Nisa sebagaimana tersebut diatas. Terdapat beberapa catatan penting dalam hubunganya dengan profesionalisme sebagai berikut: *Pertama,* seorang tenaga yang profesional adalah seseorang yang bersifat al-amin (terpercaya), al-hafidz (dapat menjaga amanah) dan al-wafiya (yang merawat sesuatu dengan baik.[143] Dengan demikian tugas mendidik termasuk *amanah al-abd ma'a al-naas.* Padangan mendidikan sebagai amanah ini perlu dimiliki oleh seorang guru yang profesional, sehingga tidak kehilangan spirit *trasendentalitas,* yakni pandangan dan semangat bahwa mendidik merupakan sesuatu amanah yang harus dijaga dan dilaksanakan sebagai panggilan tuhan, visi dan spirit ini perlu di jaga, agar para pendidik tidak tergoda oleh hal-hal materialistik dan hedonistik yang merupakan pangkal kehancuran dan kejatuhan mutu pendidikan. [144]

Kedua, seorang tenaga yang profesional dalam pandangan islam seorang pendidik yang memiliki keahlian. Sebagaimana dalam hadist yang diriwayatkan oleh imam bukhori.

إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ[145]

---

[142] Abudin Nata, *Pendiidikan Dalam Kisah Mulia,* Jakarta: Uin Jakarta Press, 2008, cetakan I. Hlm. 29-30

[143] Imam Al-Maraghi menjelaskan makna amanah yang terdapat pada ayat tersebut menjadi 3 bagian, *amanah al-abd ma'a rabbihi, amanah al-abd ma'a al-naas, dan amanah al-abd ma'a nafsihi.* Amanah al-abd ma'a rabbhi yakni sesuatu yang harus dijaga dan dilaksanakan oleh seseorang hamba terhadap tuhannya, seperti menjalankan setiap apa yang di perintahkan dan menjauhi segala yang menjadi larangannya. Sedangkan amanah al-abd ma'a al-naas adalah sesuatu yang harus dijaga dan dilaksanakan seorang hamba terhadap orang lain, seperti seorang pemimpin yang berbuat adil kepada rakyatnya, sperti seorang ulama yang berbuat adil kepada orang awam dan menunjukinya kepada jalan yang benar, berbuat sesuatu yang bermanfaat untuk orang lain bagi kehidupan dunia dan akherat dengan cara memberikan pendidikan yang baik dan usaha yang halal. Selajutnya amanah al-abd ma'a nafsihi adalah seseorang yang menggunakan potensi dan kompetensinya hanya untuk seseuatu yang bermanfaat dan memnerikankemaslahatan baginya dunia dan akhirat, menjaga darinya dari hal-hal yang dapat merugikan, memelihara diri dari berbagai penyakit dan mempelajari ilmu kesehatan. lihat Ahmad Mustofa Al-Maraghi, *Tafsir Al-Maraghi, al_mujallid al-tsani*, Bairut: Dar al-Fikr, tp,th, hlm. 70.

[144] Abuddin Nata, *Kapita Selekta Pendidikan Islam, isu-isu kontemporer tentang pendidikan islam,* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016, cetakan ke 3. Hlm, 222-223

[145] Apabila perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah kerusakannya. (HR Al-Bukhari dari Abi Hurairah) **فيضا أخرجه الطبراني وعن أم الضراب مثله وزاد ويجترئ الصغير على الكبير واللئيم على الكريم ويخرب عمران**

Al-Munawi dalam kitab *Faidhul Qadir* menjelaskan: Apabila hukum yang berkaitan dengan agama seperti kekhalifahan dan rangkaiannya berupa kepemimpinan, peradilan, fatwa, pengajaran dan lainnya diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, yakni apabila (pengelolaan urusan) perintah dan larangan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kiamat, sebab hal itu sudah datang tanda-tandanya. Ini menunjukkan dekatnya kiamat, sebab menyerahkan urusan dalam hal *amar* (perintah) dan *nahi (*larangan) kepada yang tidak amanah, rapuh agamanya, lemah Islamnya, dan (mengakibatkan) merajalelanya kebodohan, hilangnya ilmu dan lemahnya ahli kebenaran untuk pelaksanaan dan penegakannya, maka itu adalah sebagian dari tanda-tanda kiamat. [146]

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانٍ قَالَ حَدَّثَنَا فُلَيْحٌ ح وَحَدَّثَنِى إِبْرَاهِيمُ بْنُ الْمُنْذِرِ قَالَ حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ فُلَيْحٍ قَالَ حَدَّثَنِى أَبِى قَالَ حَدَّثَنِى هِلاَلُ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ عَطَاءِ بْنِ يَسَارٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ بَيْنَمَا النَّبِىُّ - ﷺ - فِى مَجْلِسٍ يُحَدِّثُ الْقَوْمَ جَاءَهُ أَعْرَابِىٌّ فَقَالَ مَتَى السَّاعَةُ فَمَضَى رَسُولُ اللَّهِ - ﷺ - يُحَدِّثُ ، فَقَالَ بَعْضُ الْقَوْمِ سَمِعَ مَا قَالَ ، فَكَرِهَ مَا قَالَ ، وَقَالَ بَعْضُهُمْ بَلْ لَمْ يَسْمَعْ ، حَتَّى إِذَا قَضَى حَدِيثَهُ قَالَ « أَيْنَ - أُرَاهُ - السَّائِلُ عَنِ السَّاعَةِ » . قَالَ هَا أَنَا يَا رَسُولَ اللَّهِ . قَالَ « فَإِذَا ضُيِّعَتِ الأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ » . قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا قَالَ « إِذَا وُسِّدَ الأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ[147]

Hadist diatas mejelaskan bahwa salah santu tanda akhir zaman ialah mengabaikan sifat amanah pada seseorang dengan menyerahkan suatu perkara bukan pada ahlinya. Dengan munculnya kerusakan dan orang-orang jahil disekitar kita yang dimana hal tersebut dapat menyebabkan suatu perkara dapat diserahkan kepada bukan ahlinya, dan akhirnya hal-hal tersebut yang menyebabkan kerusakan pada manusia akhir zaman.

Dalam islam, setiap pekerjaan harus dilakukan secara profesional, dalam arti harus dilakukan secara benar. Itu hanya mungkin dilakukan oleh orang yang ahli. Rasulullah mengatakan bahwa bila suatu urusan tidak dilakukan orang yang ahli, maka tunggulah kehancuran. "Kehancuran" dalam hadis itu dapat diartikan secara terbatas dan dapat juga diartikan secara luas. Bila seorang guru mengajar tidak dengan

---

الدنيا ويعمر خرابها ومن النمط الثالث طلوع الشمس من مغربها وقد تقدم من طرق أخرى

[146] Al-Munawi, *Faidhul Qadir, juz 1,* cetakan 1, Beirut: *D*arul Fikr, 1416H/ 1996M, hal 563-564.

[147] Abdullah bin Abdurrahman Al-Jarbu, *Atsarul Iman fi tahsinil Ummah Al-islamiyah,* bab Dwahabitul imamah fil Mujtama', Juz 2Madiah: Maktabatul Madinah Ar-Raqmiyah, 2003, hlm. 635

keahlian, maka yang "hancur" adalah muridnya. Ini dalam pengertian yang terbatas. Murid-murid itu kelak mempunyai murid lagi, murid itu kelak berkrya, kedua-duanya dilakukan dengan tidak benar dan terjadilah sebuah kehancuran yang berlanjut, inilah yang ternmasuk dalam pengertian yang luas. Maka benarlah yang diajarkan oleh nabi, setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang ahli. Karena allah saja tidaklah cukup untuk melakukan suatu pekerjaan. Yang mencukupi ialah "karena allah dan keahlian"

Ada peringatan yang perlu diperhatikan pula, yaitu keadaan lebih buruk lagi di mana pendusta justru dipercaya sedang yang jujur justru didustakan, lalu pengkhianat malah dipercaya. Dan di sana berbicaralah ruwaibidhah, yaitu Orang yang bodoh (tetapi) berbicara mengenai urusan umum. Itulah yang diperingatkan dalam Hadits:

سَيَأْتِي عَلَى النَّاسِ سَنَوَاتٌ خَدَّاعَاتُ ، يُصَدَّقُ فِيهَا الْكَاذِبُ ، وَيُكَذَّبُ فِيهَا الصَّادِقُ ، وَيُؤْتَمَنُ فِيهَا الْخَائِنُ ، وَيُخَوَّنُ فِيهَا الأَمِينُ ، وَيَنْطِقُ فِيهَا الرُّوَيْبِضَةُ ، قِيلَ : وَمَا الرُّوَيْبِضَةُ ؟ قَالَ : الرَّجُلُ التَّافِهُ فِي أَمْرِ الْعَامَّة[148]

Akan datang kepada manusia tahun-tahun penuh kedustaan, saat itu pendusta dipercaya, sedangkan orang benar justru didustakan, pengkhianat diberikan amanah, orang yang amanah justru dikhianati, dan saat itu Ruwaibidhah berbicara." Ada yang bertanya: "Apakah Ruwaibidhah itu?" Beliau bersabda: "Seorang laki-laki yang bodoh namun dia membicarakan urusan orang banyak

Jatuhnya mutu pendidikan di Indonesia saat ini antara lain, karena banyak tenaga pendidik yang tidak memiliki keahlian, namun berani tampil sebagai pendidik. Kerusakan dan jatuhnya mutu pendidikan disebabkan oleh pendidik yang tidak ahli ini masih banyak terjadi. Mereka tidak memiliki keahlian tapi berani mengajar, karena kerusakan mutu pendidikan yang disebabkan pendidik yang tidak ahli tersebut tidak terjadi seketika. Melaikan setelah 25 tahun pendidikan tersebut dilakukan. Oleh karena itu perlu adanya lembaga pengawas yang memonitor dan mengawasi adanya pendidik yang tidak memiliki keahlian. Namun tetap mendidik. Institusi penghimpunan wali murid, komite sekolah, yayasan bagi lembaga yang berdiri oleh yayasan harus

---

[148] *Ibnu Majjah, Sunan Ibnu Majjah , Juz 5, tt, maktabah Abi Ma'ati, 273 Hlm, 162*
زمان خير المال فيه غنم بين المسجدين 1 تأكل من الشجر، وترد الماء يأكل صاحبها من رسلها، ويشرب من لبانها، ويلبس من أصوافها - سَيَأْتِى عَلَى النَّاسِ زَمَانٌ عَضُوضٌ يَعَضُّ الْمُوسِرُ عَلَى مَا فِى يَدَيْهِ وَلَمْ يُؤْمَرْ بِذَلِكَ قَالَ اللَّهُ جَلَّ ثَنَاؤُهُ (وَلاَ تَنْسَوُا الْفَضْلَ بَيْنَكُمْ) وَتَنْهَدُ الأَشْرَارُ وَيُسْتَذَلُّ الأَخْيَارُ وَيُبَايِعُ الْمُضْطَرُّونَ وَقَدْ نَهَى رَسُولُ اللَّهِ -ﷺ- عَنْ بَيْعِ الْمُضْطَرِّ وَعَنْ بَيْعِ الْغَرَرِ وَعَنْ بَيْعِ الثَّمَرَةِ قَبْلَ أَنْ تُطْعِمَ.

mengawasi praktik pendidik yang tidak memiliki keahlian yang berani memiliki keahlian yang berani melakukan tugas pendidikan.[149]

Ketiga. Seorang pendidik yang professional dalam pandangan islam ialah seorang yang bertindak adil, yakni memberikan hak kepada yang memilikinya dengan cara yang paling efektif atau tidak berbelit-belit. Sebagaimana Allah menjelaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-Maidah ayat 8.

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ كُونُواْ قَوَّٰمِينَ لِلَّهِ شُهَدَآءَ بِٱلۡقِسۡطِۖ وَلَا يَجۡرِمَنَّكُمۡ شَنَـَٔانُ قَوۡمٍ عَلَىٰٓ أَلَّا تَعۡدِلُواْۚ ٱعۡدِلُواْ هُوَ أَقۡرَبُ لِلتَّقۡوَىٰۖ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۚ إِنَّ ٱللَّهَ خَبِيرُۢ بِمَا تَعۡمَلُونَ ٨

"Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan". (Q.S: Al-Maidah, 8)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa dalam islam masalah profesional bukan hanya ditunjukkan dengan keahlian dan kemahiran dalam melakukan suatu pekerjaan, melainkan berkaitan pula dengan amanah dan tanggung jawab terhadap tuhan, masyarakat dan diri sendiri. Profesionalisme terkait dengan sikap berlaku adil, tenang tidak panik, tidak mudah dihasut, sabar dan pemaaf.

Sikap profesional dalam islam bukan hanya ada dalam teori, melainkan telah ditunjukkan dan dipraktikkan oleh nabi Muhammad Saw. Sikap profesionalisem ini harus pula mendasari sikap profesionalisme yang dirumuskan dalam undang-undang dan peraturan sebagaimana tersebut diatas. Hal ini perlu dilakukan oleh seorang pendidik yang beragama islam, sehingga disamping memiliki kesamaan kompetensi profesionalisme dengan pendidik lainnya, seorang pendidik muslim memiliki kekhususan kompetensi profesionalnya yang didasarkan pada nilai-nilai ajaran islam.[150]

---

[149] H. Abuddin Nata, *Kapita Selekta Pendidikan Islam, isu-isu kontemporer tentang pendidikan Islam,* cetakan ke 3, … hlm, 224

[150] H. Abuddin Nata, *Kapita Selekta Pendidikan Islam, isu-isu kontemporer tentang pendidikan Islam,* cetakan ke 3, … hlm, 227

Allah juga berfirman di dalam Alqur'an bagaimana seseorang iru harus mengetahu terlebih dahulu apa yang ingin ia lakukan. Dalam surat al-Isra ayat 36.

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِۦ عِلْمٌ ۚ إِنَّ ٱلسَّمْعَ وَٱلْبَصَرَ وَٱلْفُؤَادَ كُلُّ

أُوْلَٰٓئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْـُٔولًا ﴿٣٦﴾

"Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya". (Qs. Al-Isro: 36)

Ali ibnu Abu Talhah telah meriwayatkan dari Ibnu Abbas yang mengatakan bahwa makna *la taqfu* ialah *la taqul* (janganlah kamu mengatakan). Menurut Al-Aufi, janganlah kamu menuduh seseorang dengan sesuatu yang tidak ada pengetahuan bagimu tentangnya. Muhammad ibnul Hanafiyah mengatakan, makna yang dimaksud ialah kesaksian palsu.Qatadah mengatakan bahwa makna yang dimaksud ialah janganlah kamu mengatakan bahwa kamu melihatnya, padahal kamu tidak melihatnya; atau kamu katakan bahwa kamu mendengarnya, padahal kamu tidak mendengarnya; atau kamu katakan bahwa kamu mengetahuinya, padahal kamu tidak mengetahui. Karena sesungguhnya Allah kelak akan meminta pertanggungjawaban darimu tentang hal tersebut secara keseluruhan. [151]

Kesimpulan pendapat mereka dapat dikatakan bahwa Allah Swt. melarang mengatakan sesuatu tanpa pengetahuan, bahkan melarang pula mengatakan sesuatu berdasarkan *zan* (dugaan) yang bersumber dari sangkaan dan ilusi. Islam mensyariahkan kita untuk Menjaga Amanah, Disiplin serta Profesional dalam Bekerja Seorang yang dapat menjaga amanah, disiplin dan profesional dalam bekerja akan memberikan kontribusi yang signifikan. Sebagaimana perintah Allah dalam Al-Qur'an dalam surat Annisa ayat 58.

إِنَّ ٱللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤَدُّوا۟ ٱلْأَمَٰنَٰتِ إِلَىٰٓ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ ٱلنَّاسِ

أَن تَحْكُمُوا۟ بِٱلْعَدْلِ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِۦٓ ۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ سَمِيعًۢا بَصِيرًا

[151] http://www.ibnukatsironline.com/2015/06/tafsir-surat-al-isra-ayat-36.html di akses pada 15 oktober 2018,

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat". (Qs. Annisa: 58)

Menjaga dan menepati amanah adalah kewajiban syariat. Terlebih lagi amanah yang diberikan adalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Yang dimaksud dengan amanah adalah mengembalikan hak apa saja kepada pemiliknya, tidak mengambil sesuatu melebihi haknya dan tidak mengurangi hak orang lain.[152]

Hadits Rasulullah saw banyak yang mengarahkan umat manusia agar beretos kerja yang tinggi dan mengarah kepada profesionalisme sesuai dengan pengarahan dan bimbingan dari al-Qur'an seperti yang disebutkan di atas, diantaranya:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُوْلُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنّ اللَّهَ تَعَالى يُحِبّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلاً أَنْ يُتْقِنَهُ[153]

"Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: "Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional". (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

Dari uraian tersebut jelaslah pandangan islam tentang profesi, bahkan juga pandangan islam tentang profesionalisme. Islam mementingkan profesionalisme. Akan tetapi, bagaimana penerapan profesionalisme ini dalam masyarakat islam sekarang, khususnya dalam bidang pengelolaan sekolah. Pendidik yang profesional dalam

[152] (Sesungguhnya Allah menyuruh kamu untuk menyampaikan amanat) artinya kewajiban-kewajiban yang dipercayakan dari seseorang (kepada yang berhak menerimanya) ayat ini turun ketika Ali r.a. hendak mengambil kunci Kakbah dari Usman bin Thalhah Al-Hajabi penjaganya secara paksa yakni ketika Nabi saw. datang ke Mekah pada tahun pembebasan. Usman ketika itu tidak mau memberikannya lalu katanya, "Seandainya saya tahu bahwa ia Rasulullah tentulah saya tidak akan menghalanginya." Maka Rasulullah saw. pun menyuruh mengembalikan kunci itu padanya seraya bersabda, "Terimalah ini untuk selama-lamanya tiada putus-putusnya!" Usman merasa heran atas hal itu lalu dibacakannya ayat tersebut sehingga Usman pun masuk Islamlah. Ketika akan meninggal kunci itu diserahkan kepada saudaranya Syaibah lalu tinggal pada anaknya. Ayat ini walaupun datang dengan sebab khusus tetapi umumnya berlaku disebabkan persamaan di antaranya (dan apabila kamu mengadili di antara manusia) maka Allah menitahkanmu (agar menetapkan hukum dengan adil. Sesungguhnya Allah amat baik sekali) pada ni`immaa diidgamkan mim kepada ma, yakni nakirah maushufah artinya ni`ma syaian atau sesuatu yang amat baik (nasihat yang diberikan-Nya kepadamu) yakni menyampaikan amanat dan menjatuhkan putusan secara adil. (Sesungguhnya Allah Maha Mendengar) akan semua perkataan (lagi Maha Melihat) segala perbuatan. Lihat di tafsir Jalalain.

pandangan islam selain harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan akademik, juga didasarkan pada visi dan spirit ajaran islam, sehingga memiliki makna ibadah kepada Allah Swt. Dan terhindar dari oengaruh *materialisme*[154] dan *hedonisme*[155] yang sebab menjadi jatuhnya mutu pendidikan.

Allah juga berfirman dalam surat Al-An'am ayat 135 gambaran tentang profesionalisme.

قُلْ يَٰقَوْمِ ٱعْمَلُوا۟ عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّى عَٰمِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَن تَكُونُ لَهُۥ عَٰقِبَةُ ٱلدَّارِ ۗ إِنَّهُۥ لَا يُفْلِحُ ٱلظَّٰلِمُونَ ﴿١٣٥﴾

"Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu [506], [506] Artinya: tetaplah dalam kekafiranmu sebagaimana aku tetap dalam keislamanku. Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini[507]. [507] Maksudnya: Allah menjadikan dunia sebagai tempat mencari (hasil) yang baik Yaitu kebahagiaan diakhirat Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan. (Qs. Al-An'am ayat 135)

Seoang pendidik yang tidak profesional dalam islam sangatlah dilarang untuk mengikutinya sebagaimana yang disebutkan dalam surat Al-Isro ayat 36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِۦ عِلْمٌ ۚ إِنَّ ٱلسَّمْعَ وَٱلْبَصَرَ وَٱلْفُؤَادَ كُلُّ أُو۟لَٰٓئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْـُٔولًا ﴿٣٦﴾

Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya. (QS. Al-Isra: 36)

Profesional juga dapat diartikan kemampuan pendidik untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi

---

[154] pandangan hidup yang mencari dasar segala sesuatu yang termasuk kehidupan manusia di dalam alam kebendaan semata-mata dengan mengesampingkan segala sesuatu yang mengatasi alam indra. Lihat di https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/materialisme di akses pada 15 september 2018.

[155] pandangan yang menganggap kesenangan dan kenikmatan materi sebagai tujuan utama dalam hidup. Lihat di https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/materialisme di akses pada 15 september 2018.

kemampuan merencanakan, melakukan dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Sebagai profesional tentu seorang pendidik harus memiliki keterampilan khusus yaitu keterampilan yang berkaitan dengan proses belajar mengajar. Hal ini juga di tegaskan dalam surat Yusuf ayat 55.

قَالَ ٱجۡعَلۡنِي عَلَىٰ خَزَآئِنِ ٱلۡأَرۡضِۖ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٞ

"Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan". (QS. Yusuf: 55)

Ayat diatas menceritakan kisah nabi Yusuf yang meminta pekerjaan sebagai bendaharawan karena ia memiliki pengetahuan serta keahlian (mempunyai ilmu yang luas dan pengalaman yang mendalam dalam pekerjaan yang ditanganinya) dan menguasai bidang tersebut dan juga ia dapat menanganinya, serta membawa kemaslahatan bagi manusia. Para Ulama Mengatakan bahwa lafazh *Haifzh* artinya dapat menjaga segala hal mengenai apa yang sudah di titipkan kepadanya.[156]

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidik yang profesional, perlu di pertimbangkan untuk menghidupkan kembali sekolah-sekolah keguruan, kolaborasi antara fakultas non keguruan dan keguruan, melibatkan kaum profesional sebagai tenaga pengajar pada profesi keguruan, dan dengan menerapkan sistem magang, konsep pendidik berantai dan berjenjang, serta tutor sebaya yang dimonitor, disupervisi dan dibina oleh pendidik senior berpengalaman dan profesional dalam mendidik calon-calon pendidik baru.

5. Produktivitas Kerja Dosen Pendidikan Tinggi

a. Konsep Produktivitas Kerja Dosen

Produktivitas[157] adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang.

[156] Muhammad bin Jarir bin Yazid bin Katsir Abu Ja'far At-Thabari, *Tafsir At-Thabari*, Juz 6, Riyad: Muassah Ar-Risalah, 2000, hlm. 149

[157]Pengertian produktivitas dapat diartikan secara umum sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (output) dengan memasukkan (input) Bernandin dan Russell(1993). John Soeprihanto berpendapat bahwa produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipengaruhi atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input) (Toni Setiawan, 2012: 148). Sedangkan pengertian produktivitas secara filosofi, dan menurut Dewan Produktivitas Nasional produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik

Sedangkan menurut Formulasi Nasitional Productivity Bord (NPB) Singapore, dalam Sedarmayanti dinyatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.[158]

Dalam bahasa Arab arti produksi adalah al-intaj dari akar kata Nataja,yang berarti mewujudkan atau mengadakan sesuatu , atau pelayanan jasa yang jelas dengan menurut adanya bantuan penggabungan unsur-unsur produksi yang terbingkai dalam waktu terbatas. Produksi adalah menciptakan manfaat atas sesuatu benda.Secara termenologi, kata produksii berarti menciptakan dan menambah kegunaan (nilai guna).Kegunaan suatu barang akan bertambah bila memberikan manfaat baru atau lebih dari semula.Secara umum produksi adalah penciptaan guna (utility) yang bererti kemampuan suatu barang atau jasa untuk memuaskan keutuhan manusiawi tertentu.[159]

Dalam buku produktivitas dan manajemen juga disebutkan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari kemarin.[160]

Produktivitas menurut Wirawan adalah istilah rasio keluaran (*output*) terhadap masukan(*input*) yang mengukur efektivitas dan efisiensi dari produksi.[161] Pada setiap proses terjadi transformasi input menjadi output, input terdiri dari tenaga kerja, bahan baku, metode kerja, alat kerja, modal kerja dan informasi.Output adalah barang-barang atau jasa yang memiliki nilai tambah.[162]Deskripsi lain tentang produktivitas adalah sebagai rasio keluaran barang dan jasa dibagi

---

dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan, produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan (Sunyoto, 2012: 41) lihat di https://www.kompasiana.com/amirsid/59b77f272ba8d1182468a732/makalah-produktivitas?page=all di akses pada 17 september 2018.

[158] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cet. 3, Bandung: CV. Mandar Maju, 2009, hal. 56.

[159] H. Idri, *Hadist Ekonomi*,Jakarta : Kharisma Putra Utama, 2015 M, hlm.61

[160] J. Javianto, *Produktivitas dan manajemen*, Seri Produktivitas Jakarta: Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas (SIUP), 1985, hal. 19.

[161] Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi, Dan Penelitian: Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015, hal. 477.

[162]Darsono dan Tjatjuk Siswandoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*, hal. 168

masukan atau sumber daya yang dipergunakan untuk memproduksi barang dan jasa tersebut, seperti rasio lainnya dapat di perbaiki dengan meningkatkan pengeluaran, menurunkan masukan atau kedua.[163]Produktivitas total ialah rasio output bruto riil dengan kombinasi tenaga kerja, moral, dan produk-produk yang dibeli dari luar perusahaan sebagai input.[164]

Produktivitas adalah faktor mendasar yang mempengaruhi kemampuan bersaing dalam industri. Salah satu ukuran pencapaian produktivitas dan elemen paling strategis pada suatu organisasi adalah produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian, tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas karena tenaga kerja menyerap biaya produksi paling besar dan nominal modal. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitudes*), dan tingkah laku (*behaviour*).

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa dengan masukan (tenaga kerja bahan, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.[165]

Menurut Bujang Rahman Produktivitas menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Produktivitas merupakan selisih positif antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*).[166] Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai*(output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input)*. Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (*output*) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (*input*) sebenarnya.[167]

Maka perlu dikerahkan semua pikiran, tenaga dan strategi untuk bisa mewujudkan mutu dalam lembaga pendidikan termasuk lembaga pendidikan Islam agar punya daya saing dengan lembaga pendidikan umum. Mutu pendidikan yang dimaksudkan di sini adalah kemampuan

---

[163] Wibowo, *Manajemen Kerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2012, hal. 111.

[164] Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Cet. 8, Jakarta: Prenada Media Group, 2016, hal. 207.

[165] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media group, 2016, hal. 99

[166]Bujang Rahman, *Manajemen Mutu Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013, hal. 68

[167] Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet.3, Bandung: Alfabeta, 2011, hal. 156-157

lembaga pendidikan Islam dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar se-optimal mungkin. Dalam konteks pendidikan, menurut Departemen Pendidikan Nasional sebagaimana dikutip Mulyasa, pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan.

Produktivitas mempunyai arti penting dalam meningkatkan kesejahteraan nasional. Hal ini disebabkan karena produktivitas merupakan kekuatan untuk menghasilkan barang dan jasa. Peningkatan produktivitas juga berdampak pada peningkatan standar hidup. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (*output*)dengan masukan (*input*), berarti dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi pengunaan input dalam memproduksi output. Dalam hal ini Produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang.[168]

Produktivitas berasal dari kata *Product* artinya hasil. Berarti yang dimaksud produktivitas kerja yaitu seseorang yang meningkatkan kualitas kerja. Untuk mencapai produktivitas kerja maka seseorang harus menambah wawasan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya. Dalam ajaran agama setiap muslim dianjurkan untuk meningkatkan kemampuan kerja serta dituntut untuk selalu menambah wawasan ilmu pengetahuan, maka profesionalisme dalam bekerja merupakan sesuatu yang harus dimiliki untuk mewujudkan produktivitas kerja.[169]

Produktivitas kerja adalah kegunaan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang.[170]Dalam dunia pendidikan Produktivitas kerja berkaitan dengan keseluruhan penataan dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Produktivitas kerja dapat juga diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini semangkin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semangkin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Konsep produktivitas kerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi.[171] Dimensi

---

[168] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*,…, hal. 56.

[169]Samsul Arifin, *Pendidikan Agama Islam*, Yogyakarta: Deepublish, 2014, hal. 75

[170] Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2012, hal. 99.

[171]Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2014, hal. 218.

individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik individu, dalam hal ini berarti esensi produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok hari lebih baik dari hari ini. Sedangkan ditinjau dari dimensi keorganisasian konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas, sehingga berorientasi kepada bagaimana berfikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar dapat yang optimum.[172]

Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi, yaitu:

1) Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja
2) Aspek efisiensi tenaga kerja
3) Aspek kondisi lingkungan kerja.

Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam satu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana.[173] Dewasa ini semua lembaga pendidikan berorientasi pada mutu. Lembaga pendidikan dikatakan 'bermutu' jika input, proses dan hasilnya dapat memenuhi persyaratan yang dituntut oleh pengguna jasa pendidikan. Bila performance-nya dapat melebihi persyaratan yang dituntut oleh stakeholder (user) maka dikatakan unggul. Lantaran tuntutan persayaratan yang dikehendaki para pengguna jasa terus berubah dan berkembang kualitasnya, maka pengertian mutu juga bersifat dinamis, terus berkembang dan terus berada dalam persaingan yang terus menerus yang juga mempengaruhi produktivitas Pendidikan Islam itu sendiri.

Produktivitas dalam dunia pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses penataan dan pengunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan efektif dan efesien.[174] Lembaga pondok Pesantren dalam mencapai produktivitas yang tinggi perlu memperhatikan masalah pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang merupakan faktor pendorong dalam mencapaiproduktivitas, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin keeksisan suatu pesantren. Peningkatan produktivitas merupakan salah satu faktor kunci bagi perkembangan suatu perusahaan maupun lembaga pendidikan supaya dapat maju. Pengertian dari produktivitas itu sendiri adalah perbandingan kegiatan antara

[172]Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resaourtes Management For Management Research*, Yogyakarta: CV Budi Utama, hal. 74-75.

[173] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,…, hal. 101.

[174] E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*,, Rosdakarya, Bandung, 2003, hal. 92.

efektifitas keluaran (barang-barang atau jasa) dengan efesiensi masukan (tenaga kerja, bahan, uang).[175]

Produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek yaitu pertama produktivitas adalah keluaran fisik perunit dari usaha produktif, kedua produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam mengunakan fasilitas-fasilitas untuk produksi, dan ketiga produktivitas adalah keefektifan dari pengunaan tenaga dan peralatan. Tetapi pada intinya semua rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.[176]

Dalam bidang pendidikan produktivitas berkaitan dengan keseluruhan proses penataan dan pengunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Thomas dalam buku Mulyasa mengemukakan bahwa produktivitas pendidikan dapat ditinjau dari tiga dimensi yaitu:

1) Produktivitas sekolah dari segi keluaran administratif, yaitu seberapa besar dan seberapa baik layanan yang dapat diberikan dalam suatu proses pendidikan, baik oleh guru, kepala sekolah, maupun pihak lain yang berkepentingan.
2) Produktivitas dari segi keluaran perubahan perilaku, yaitu dengan melihat nilai-nilai yang diperoleh peserta didik sebagai suatu gambaran dari prestasi akademik yang telah dicapainya dalam priode belajar tertentu disekolah.
3) Produktivitas sekolah dari keluaran ekonomis yang berkaitan dengan pembiayaan layanan pendidikan di sekolah. Yang mencakup harga layanan yang diberikan dan perolehan yang ditimbulkan oleh layanan itu atau disebut "peningkatan nilai balik".[177]

Produktivitas pendidikan berbeda dengan hasil produktivitas benda dan jasa yang mudah dihitung atau diukur. Produktivitas pendidikan berkaitan dengan bagaimana menghasilkan keluaran atau lulusan pendidikan baik secara kuantitas maupun kualitas, sehinggapada akhirnya diperoleh lulusan yang berkualitas, sesuai dengan kebutuhan.

Engkoswara dalam Sedarmayanti menyatakan bahwa produktivitas kerja dalam dunia pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses penataan dan penggunaan sumber daya untuk

---

[175] Muchtar .A.F, Strategi *Memenangkan Persaingan Usaha Dengan Menyusun Plan*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kompas Gramedia, 2010, hal. 102.

[176] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,…, hal. 102.

[177] E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*, Rosdakarya, Bandung, 2003, hal. 93-94.

mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.[178] Jadi produktivitas kerja guru menunjukan efesiensi produksi di bidang pengajaran dengan kata lain kemampuan seseorang guru untuk mengunakan kekuatannnya dan mewujudkan segenap potensi pada dirinya. Menggunakan kemampuan atau mewujudkan segenap potensi guna mewujudkan kreatifitasnya.

Produktivitas seorang lulusan lembaga pendidikan atau pesantren akan tergantung kepada masukan yang telah diberikan pada waktu proses belajar mengajar dilaksanakan. Masukan tersebut berupa perlengkapan mengajar, ruangan, buku, kualifikasi pengajar, kurikulum dan silabus pelayanan pihak sekretariat dan sebagainya.

Secara umum produktivitas kerja karyawan diartikan sebagai efisiensi dan pengunaan sumber daya yang menghasilkan keluaran, sedangkan ukuran produktivitas kerja adalah ratio yang berhubungan denga keluaran (barang dan jasa) terhadap satu atau lebih dari masukan (tenaga kerja, modal, energi) yang menghasilkan barang atau jasa (input).

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan guru maupun pegawai dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Menurut Ravianto yang dikutip oleh Tjutju Yuniarsih danSuwatno menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meliputi: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi.[179] Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap tenaga kependidikan atau pegawai bisa berbeda-beda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya.[180]

Produktivitas merupakan suatu ukuran yang diterima secara umum bagaimana seseorang mengoptimalkan kemampuan diri dalam menciptakan barang dan jasa. Semakin tinggi optimalisasi diri akan makin tinggi pula produktivitasnya. Islam menuntut pengikutnya memberikan yang terbaik bagi diri dan lingkungan sekitarnya. Tuntutan ini dalam bentuk menghasilkan atau menciptakan prestasi terbaik pada suatu pekerjaan, yang dimulai dari perencanaan hingga penciptaan produk. Penurunan produktivitas kerja tentunya menimbulkan pertanyaan bagaimana produktivitas dalam perspektif Islam. Bila Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja tentu prestasi kerjanya menorehkan nilai terbaiknya

---

[178] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja,…,* hal. 62.

[179] Tjutju Yuniarsih dan Suwatno,*Manajemen Sumbar Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2013, hal. 159.

[180] Tjutju Yuniarsih dan Suwatno,*Manajemen Sumbar Daya Manusia,…*, hal. 156.

Dari paparan di atas dapat diambil kesimpulan bahwasanya produktivitas kerja guru adalah kemampuan guru dalam menghasilkan produk barang maupun jasa dari berbagai sumber daya yang pergunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu lembaga pendidikan dalam jangka waktu tertentu dengan mengunakan semua sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

b. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efesiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan. Untuk mengukur produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam-jam kerja harus dibayar dan jam-jam kerja yang ahrus dipergunakan untuk berkerja.

Produktivitas secara total atau secara keseluruhan artinya keluaran yang dihasilkan di peroleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi. Masukan atau faktor produksi dapat berupa tenaga kerja, capital, bahan, teknologi, dan energi, salah satu masukan seperti tenaga kerja dapat menghasilkan keluaran yang dikenal produktivitas individu[181]

Produktivitas kerja dapat di ukur melalui faktor-faktor yang digunakan dalam pegukuran produktivitas kerja seperti pendapat Henry Simanora sebagai berikut:

1) Kuantitas kerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang di tetapkan oleh perusahaan
2) kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu suatu produk yang di hasilkan karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara teknis secara teknis denga perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan
3) ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang di tentukan, dilihat dari koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.[182]

Menurut Tjutju dan Swatno Produktivitas kerja dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas

[181] Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*,…, hal. 199.

[182] Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2004, hal. 234-235.

nilai. Secara fisik produktivitas kerja dapat diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu dan jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas kerja diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan atau tugas.[183]

Dewan Produktivitas Nasional dalam Hasibuan mengemukakan cara pengukuran produktivitas sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas TK} = \frac{\text{Hasil sebenarnya}}{\text{Total hari kerja sebenarnya}}$$

Keterangan:

1) Hasil sebenarnya adalah hasil aktual per periode tertentu
2) Total hari kerja sebenarnya adalah merupakan hasil perkalian antara jumlah karyawan suatu periode tertentu dengan hari kerja aktif dalam periode yang bersangkutan.[184]

Secara umum, produktivitas dinyatakan sebagai rasio antara keluaran terhadap masukan, atau rasio hasil yang di peroleh terhadapsumber daya yang dipakai. Dalamm bentuk persamaan dituliskan sebagai berikut:[185]

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran}}{\text{Masukan}} = \frac{\text{Hasil yang diperoleh}}{\text{Sumber daya yang digunakan}}$$

Bila dalam rasio tersebut dimasukan yang dipakai untuk menghasilkan keluaran dihitung seluruhnya, disebut sebagai produktivitas total, tetapi jika yang dihitung sebagai masukan hanya komponen tertentu saja maka disebut sebagai produktivitas parsial

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran}}{(\text{tenaga kerja} + \text{mesin} + \text{material}, \text{dsb}}$$

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran}}{\text{biaya tenaga kerja}} \text{ atau } \frac{\text{Keluaran}}{\text{jam kerja} - \text{orang}}$$

Produktivitas total digunakan untuk mengukur perubahan efisiensi dari kegiatan operasi, untuk mengukur perubahan produktivitas total dalam suatu periode waktu, semua faktor yang berkaitan dengan kuantitas keluaran dan masukan yang digunakan selama periode tadi diperhitungkan. Faktor ini meliputi manusia, mesin, modal, material, energi dan lainnya

Pengukuran Produktivitas parsial dapatt dilakukan untuk setiap masukkan secara terpisah atau secara total untuk keseluruhan

---

[183] Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Simber Daya Manusia*, Cet. 3, Bandung: Alfabeta, 2011, hal. 162.

[184] Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi,* Jakarta: Bumi Aksara, 2007, hal. 128.

[185] Eddy Harjanto, *Manajemen Operasi*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, t.th, hal. 12-13.

masukkan yang digunakan dalam menghasilkan keluaran.[186]Dalam hal ini yang paling banyak diamati ialah produktivitas tenaga kerja, yang sangat dipengaruhi oleh perubahan teknologi. Pertumbuhan teknologi yang tinggi apabila faktor lain tetap akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang tingggi pula.

Menurut Muchdarsyah Sinungan Manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah

1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesain masalah
3) Keputusan penetapan
4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
5) Perencanaan dan pengembangan karir
6) Mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing
7) Mengetahui ketidak akuratan informal
8) Memberikan kesempatan kerja yang adil
9) Indikator produktivitas kerja.[187]

Pengukuran produktivitas kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan atau perorang/per jam kerja diterima secara luas, namun dari sudut pandang atau pengawasanharian, pengukuran-pengukuran tersebut umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran wakru kerja (jam, hari, tahun). Pengeluaran diubah dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlag kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang berkerja menurut pelaksana standar.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja Dosen

Setiap lembaga pendidikan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan maupun guru pada suatu yayasan atau perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan denga lingkungan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

---

[186] Mulyadi, *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen Sistem Pelipat Ganda Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Salemba Empat, 2007, hal. 382

[187]Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005, hal. 126.

Produktivitas kerja dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input. Menurut Muchdarsyah yang dikutip oleh Tjutju Yuniarsih menjelaskan bahwa produktivitas suatu organasasi dipengaruhi oleh manusia, modal, metode (*proses*), produksi, umpan balik, lingkungan internal organisasi, dan lingkungan eksternal (baik lokal, regional, nasional maupun internasional).[188]

Secara sederhana produktivitas pendidikan dapat diukur dengan melihat indeks pengeluaran riil pendidikan seperti dalam National Income Blue Book, dengan cara menjumlahkan pengeluaran dari banyaknya peserta didik yang dididik. Namun cara ini merupakan pengukuran cara kasar terhadap produk riil kependidikan. Cara ini pun tidak menceritakan sama sekali tentang kualitas lulusan lembaga pendidikan, juga derajat efisiensi berbagai sumber yang digunakan. Sehingga pengukuran output pendidikan dengan cara yang rasional penting untuk dipertimbangkan, namun juga perlu disadari bahwa pengukuran ini tidak dapat memberi indikasi langsung mengenai kuantitas pengajaran yang diterima setiap peserta didik.

Pada dasarnya bisa diklasifikasikan menjadi dua jenis faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas yaitu faktor yang berpengaruh secara langsung dan berpengaruh tidak langsung. Tenaga kerja atau pegawai merupakan faktor produksi yang dinamis, yang memiliki kemampuan berfikir dan motivasi kerja sehingga akan mempengaruhi langsung produktivitas kerja. Apa bila manajemen perusahaan mampu meningkatkan motivasinya, maka produktivitas akan meningkat.[189]

Menurut Senja Nilasari beberapa faktor yang dapat menentukan produktivitas kerja diantaranya:

1. Pekerjaan yang menarik
2. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
3. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan
4. Lingkungan atau suasana kerja yang baik
5. Promosi dan pengembangan diri karyawan sejalan dengan perkembangan perusahaan
6. Terlibat dalam kegiatan organisasi
7. Adanya pengertian dan simpati terhadap persoalan pribadi
8. Kepemimpinan yang memotivasi dan loyal pada karyawan

[188] Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Simber Daya Manusia*, Cet. 3,…, hal, 39

[189]Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2014, hal. 225.

9. Disiplin kerja dan gaji/upah/imbalan.[190]

Pendapat Anoraga yang dikutip oleh Tjutju Yuniarsih menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut:

1) Pekerjaan yang menarik
2) Upah yang baik
3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4) Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan
5) Lingkungan atau suasana kerja yang baik
6) Promosi dan perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan/organisasi
7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
9) Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja
10) Disiplin kerja yang keras.[191]

Ada pula yang menekankan produktivitas pada sisi pemberian perhatian dan kepuasan kepada pelanggan, sehingga semakin banyak dan semakin memuaskan pelayanan yang diberikan sebuah corporate atau lembaga terhadap customer, maka semakin produktif lembaga tersebut. Produktivitas dalam dunia pendidikan berkaitan erat dengan keseluruhan proses penataan dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Dalam konteks produktivitas pendidikan, sumber-sumber pendidikan dipadukan dengan cara-cara yang berbeda. Perpaduan tersebut sama halnya dengan upaya memproduksi pakaian yang menggunakan teknik-teknik yang berbeda dalam memadukan buruh, modal, dan pengetahuan. Untuk mengusai teknik-teknik tersebut diperlukan proses belajar.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah dalam Sedarmayanti ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja:[192]

1) Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk kerja secara bergiliran, dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim
2) Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan dan pelatihan
3) Hubungan antara pegawai dan pimpinan organisasi yang terlihat dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan pegawai

[190] Senja Nilasari, *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian Dan Benefit*, Jakarta: Raih Asa Sukses, Penebar Swadaya Grup, 2016, hal. 15-20.

[191] Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia,*Cet. 3,…, hal. 159–160.

[192] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja,…,*hal. 71.

untuk menigkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*)

4) Manajemen produktivitas, yaitu: menajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5) Efisien tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan penambahan tugas
6) Kewiraswastaan, yang terlihat dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Selanjutnya menurut Simanjuntak yang di kutip oleh Edy Sutrisno memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja,[193] diantaranya:

1. Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam pekerjaan yang diserahkan kepada meraka.[194]Latihan kerja yang di maksud melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk mengunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Dengan adanya pelatihan akan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kompetensi kerjannya, mengetahui keahlian baru, mempelajari inovasi-inovasi baru yang berhubungan dengan pekerjaannya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan etos kerja.[195] Maka dengan di adakannya pelatihan dimungkinkan menjadi sarana bagi para pekerja atau pegawai untuk menambah ilmu baru serta bermanfaat bagi perusahaan atau lembaga guna untuk meningkatkan produktivitas dan etos kerja para karyawan maupun pegawai.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebabkeadan fisik dan mental karyawaan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan. Yang termasuk dalam sikap mental diantaranya: motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja.[196]

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

---

[193] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,…, hal. 103

[194] Agus M. Harjana, *Training SDM yang Efektif*, Yogyakarta: Kanisius (Anggota IKAPI) 2001, hal. 12.

[195] Muhammad Lailatul Qodri Z. *Panduan lengkap Human Resources Divisuon (HRD) dan General Affair (GA)*, Jakarta: Raih Asa Sukses, 2014, hal 143.

[196] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja,…,*hal. 71.

Hubungan antara atasan dan bawahan yang saling membantu dan memberikan yang terbaik di antara keduanya akan menciptakan keja sama yang solid dalam satu tujuan yang diinginkan, atasan yang memberikan sikap mmeperhatikan bawahanya dan melindungi hak-hak bawahan akan di cintai oleh bawahannya. Jika sikap seperti ini sudah terbentuk maka sikap saling jalin menjalin mampu mengerakkan para karyawan untuk berkerja secara totalitas yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam berkerja. Dengan diperlakukannya karyawan dengan baik,maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Faktor kelompok yang mempengaruhi kerja karyawan perusahaan dapat di golongkan pada dua kelompok,yaitu:

1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
2) Sarana pendukung, meliputi:

a) Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
b) Kesejahteraan karyawan, meliputi: manajemen dan hubungan industri.[197]

Sehubungan dengan hal tersebut, keberhasilan dalam produktif atau tidaknya lembaga pendidikan Islam tersebut bisa dilihat dari tiga indikator yaitu efisiensi, efektifitas, dan produktivitas. Tiga indikator tersebut saling berkaitan satu dengan lainnya, walaupun pada tataran praktik masing-masing bisa berdiri sendiri-sendiri .Untuk bisa dideteksi sejak dini sejauh mana produktif atau tidaknya lembaga pendidikan Islam tersebut, maka ketiga indikator (efisiensi, efektifitas, dan produktivitas) dalam manajemen peningkatan mutu harus sejak awal ditetapkan. Sehingga kekurangan atau kelemahan yang muncul dapat diperbaiki dan kelebihannya dapat dipertahankan.

Tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya seperti dikemukakan oleh sinungan yaitu :

1. Kuantitas
2. Tingkat keahlian
3. Latar belakang kebudayaan dan pendidikan
4. Kemampuan dan sikap
5. Minat

[197]Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resaourtes Management For Management Research*,…, hal. 76

6. Struktur pekerjaan, keahlian dan umur dari angkatan kerja[198]

d. Indikator Produktivitas Kerja Dosen

Produktivitas dapat ditinjau tingkatannya dengan tolak ukur masing-masing. Tolak ukur produktivitas jerha daoat dilihat dari kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, diperlukan penjelasan tentang dimensi, unsur, indikator dan kriteria yang menyatakan produktivitas kerja karyawan. Dimensi produktivitas kerja menyangkut masukan, proses dan produk atau keluaran. Masukan merujuk kepada pelaku produktivitas dan produk, sedangkan keluaran berkaitan dengan hasil dicapai.

Produktivitas kerja merupakan sesuatu hal yang sangat penting bagi para guru maupun pegawai yang bekerja karena akan menentukan kualitas lembaga pendidikan pada khususnya, dengan adanya produktivitas kerja yang tinggi, lembaga pendidikan tersebut akan semangkin mudah untuk mewujudkan visi dan misi serta tujuan yang telah direncanakan.Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan indikator, sebagai berikut:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang guru sangat bergantung pada keterampilan yang di miliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh baik yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3) Semangat kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Mengembangkan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.[199]

---

[198] M. Sinungan, *Produktivitas apa dan bagaimana,* Jakarta: Bumi Aksara, 2003. Hlm, 65.

[199] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,…, hal. 104

Hasil produktivitas dosen akan selalu dinilai oleh kepala sekolah, peserta didik, orang tua peserta didik dan masyarkat. Maka dari itu jika kinerja guru baik maka produk yang akan dihasilkan tentunnya akan baik juga. Pada hakikatnya guru di anggap menjadi pribadi menarik jika ia mampu menghasilkan produk yang berkualitas.[200]

Produktivitas merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber yang dipergunakan (input). Produktivitas dapat dinyatakan dengan kuantitas maupun kualitas. Kuantitas output merupakan jumlah lulusan, sedangkan input merupakan jumlah tenaga kerja sekolah, dan sumber daya lainnya. Sedangkan produktivitas dalam ukuran kualitas tidak dapat diukur dengan uang, ia digambarkan dari ketetapan penggunaan metode dan alat yang tersedia sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia serta mendapatkan respon positif bahkan pujian dari orang lain atas hasil kerjanya.

Sedarmayanti mengatakan bahwa pengertian produktivitas kerja memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi.[201] Senada dengan hal itu Umar juga mengatakan bahwa produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang dignakan (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi yakni pertama adalah efektiviras yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi yang kedua yakni efesiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi pengunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.[202]

e. Konsep Produktivitas dalam Al-Qur'an

Batasan produktivitas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung pada tujuan masing-masing organisasi, yang bergerak di bidang profit ataupun untuk customer jatisfaction atau juga organisasi publik ataupun swasta.

---

[200] Mulya Az, *Rahasia Menjadi Guru Hebat*, Jakarta:Grasindo, 2010,hal. 22

[201] dimensi yang pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualita, mutu, kuantitas dan waktu, sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Lihat di Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja,* Bandung: Mandar Maju, 2009. Hlm. 105

[202] Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi,* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008. Hlm. 35

وَٱبۡتَغِ فِيمَآ ءَاتَىٰكَ ٱللَّهُ ٱلدَّارَ ٱلۡأٓخِرَةَۖ وَلَا تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ ٱلدُّنۡيَاۖ وَأَحۡسِن كَمَآ أَحۡسَنَ ٱللَّهُ إِلَيۡكَۖ وَلَا تَبۡغِ ٱلۡفَسَادَ فِي ٱلۡأَرۡضِۖ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُحِبُّ ٱلۡمُفۡسِدِينَ ٧٧

"Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Qs. Al-Qoshas. 77)

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ

"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(At-Taubah. 105)

Ayat ini mengandung pemahaman bahwa Allah memerintahkan manusia agar melakukan pekerjaan bukan sekadar mengharapkan imbalan dunia saja, melainkan pahala di akhirat nanti. Produktivitas itu adalah sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari sebelumnya Manusia, dengan mengerahkan akal pikiran dan jasmaninya, mengolah kekayaan alam ini untuk mencukupi kebutuhan ekonomi manusia.[203]

Dengan kata lain Islam sangat membenci pada orang yang malas dan bergantung pada orang lain. Hal ini juga sebagaimana di gambarkan dalam hadits nabi seperti yang diperlihatkan Umar bin

[203] Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Jakarta:Robbani Press, 1995, hlm. 65

Khattab ketika mendapati seorang sahabat yang selalu berdo'a, tidak mau bekerja. " *Janganlah seorang dari kamu duduk dan malas mencari rizki kemudian ia mengetahui langit tidak akan menghujankan emas dan perak. Rasulullah SAW pun senantiasa berdo'a kepada Allah agar dijauhi sifat malas, sifat lemah dan berlindung dari Allah penakut dan sangat tua dan saya berlindung kepada-Mu dari siksa kubur dan dari ujian hidup dan mati* " (HR. Abu Daud).

Dan juga di gambarkan dalam hadits di bawah ini :

عَنْ رِفَعَةٍ بْن رَافِع اَنَّ النَّبِىَ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ سُئِلَ اَىُّ ٱلْكَسَبِ اَطْيَبُ ؟ قَالَ : عَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ وَكُلُّ بَيِّع مَبْرُوْرٌ (رَوَاهُ ٱلْبَزَّار وَصَحَحَهُ الحَكِيْم)

"Dari Rifa'ah bin Rafi' berkata bahwa Nabi Muhammad SAW ditanya tentang usaha yang bagaimana dipandang baik?. Nabi menjawab: Pekerjaan seseorang dengan tangannya dan setiap perdagangan yang bersih dari penipuan dan hal-hal yang diharamkan." (HR. Al-Bazzar dan ditashihkan Hakim)

Secara normatif (ajaran) di atas, seharusnya kaum muslim khususnya di Indonesia memiliki etos kerja tinggi. Mengapa? Karena Islam mengajarkan agar umatnya harus mengawali kerja dengan niat yang utamanya untuk ibadah pada Allah. Selain itu tidak melakukan pekerjaan yang haram seperti korupsi dan merampok. Kemudian tidak merugikan orang lain, saling meridhai, tak ada unsur penipuan, tidak merusak lingkungan, dan untuk meningkatkan kesejahteraan umat atau berdasarkan rahmatan lil alamin. Kalau demikian maka seharusnya produktifitas kerjanya tinggi. Namun dalam prakteknya belum semua umat menerapkan ajakan dan peringatan Allah tentang kerja.[204]

Pemilihan produktivitas operasional karena lebih mendekati pemahaman mengenai ayat Al Quran yang menjadi obyek penelitian, yang mana lebih menekankan pada konsep produksi berdasarkan QS An Nahl : 65-69, sebagai berikut :

وَٱللَّهُ أَنزَلَ مِنَ ٱلسَّمَآءِ مَآءً فَأَحۡيَا بِهِ ٱلۡأَرۡضَ بَعۡدَ مَوۡتِهَآۚ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَأٓيَةٗ لِّقَوۡمٖ يَسۡمَعُونَ

"Dan Allah menurunkan dari langit air (hujan) dan dengan air itu dihidupkan-Nya bumi sesudah matinya. Sesungguhnya pada yang

[204] Encep Saepudin dkk, "*Model Produktivitas Kerja di tinjau dairi Perspektif Al-Qur'an"* dalam Islam Madina Jurnal Pemikiran Islam, Vol. 18, No. 1 tahun 2017, hlm. 1

demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Tuhan) bagi orang-orang yang mendengarkan (pelajaran).(Qs. An-Nahl.65)

Air hujan terjadi sebagai akibat perputaran air yang terus menerus (siklus), yaitu air di hamparan bumi menguap, uap air itu membentuk awan, dari awan itu menjadi hujan, air hujan jatuh ke bumi, dari hujan ini tumbuh-tumbuhan menjadi subur dan hewan pun berkembang biak. Kemudian air yang dari bumi kembali menguap. Begitu Allah SWT mengatur alam bumi ini sehingga manusia yang hidup di alamnya mau berpikir tentang tanda-tanda kebesaran Allah SWT tersebut. Hanya orang yang mau berpikir akan mendapatkan suatu pelajaran dari alam ini sehingga membentuk pribadi yang bermental perubahan (sense of change). Ketika manusia memikirkan fenomena alam ini, maka sebenarnya sudah masuk pada tahap proses pembelajaran, yang mana merupakan suatu kewajiban bagi individu muslim tanpa batasan umur. Pembelajaran ini bertujuan memperoleh ilmu dan pengetahuan, serta pribadi yang beriman, yang berpegangan pada Al Quran dan Hadits.

Pada sisi lain yang terkandung dari makna ayat ini adalah keharusan manusia untuk mengolah alam ini dengan manajemen yang baik sehingga tidak merusak lingkungan. Pembangunan yang manusia gelar jangan sampai merusak ekosistem karena perubahan ekosistem akan mengubah pula siklus air, yang pada gilirannya dapat merusak alam. Pendidikan mengarahkan manusia agar senantiasa berbuat kebajikan sehingga menjadi ladang pembelajaran kita minta demi kebutuhan di masa depan. Tetapi mencakup usaha membangun masyarakat yang berkualitas peradaban tinggi.

2. Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Bustami dengan judul *pengaruh Pengembangan Profesionalisme guru SMP terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Kabupaten Aceh Timur*. Hasil penelitian nya menununjukkan ketersedian guru berdasarkan kualitas yaitu pendidikan S1 sudah baik 64% guru di kabupaten Aceh Timur sudah berpendidikan S1. Dari segi kuantitas dari total kebutuhan guru 1150 yang tersedia 623 orang atau 54,2% selebihnya disi oleh tenaga honor sebanyak 527 orang atau 45,8%. Pengengembangan profesionalisme guru mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan sebesar 32% selebihnya 68% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain. Disarankan kepada pemerintah Kabupaten Aceh Timur untuk menambah dan mengangkat guru dan mendistribusikan secara merata kesetiap unit sekolah sesuai dengan kebutuhannya. Dalam upaya peningkatan profesionalisme guru diharapkan lebih memperhatikan dan

mengalokasikan dana pendidikan untuk peningkatan mutu guru melalui peningkatan profesionalisme.[205]

2. Penelitian yang telah dilakukan oleh Siti Mardiah dengan judul Pengaruh keteladanan orang tua dan Profesionalisme Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa SMP Islam Al-Azhar 27 Cilegon Banten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Keteladanan orang tua berpengaruh positif atau signifikan terhadap motivasi belajar siswa SMP Islam Al-Azhar dengan kekuatan pengaruh 82,2%. 2. Profesionalisme guru berpengaruh positif atau signifikan terhadap motivasi belajar siswa SMP Islam Al-Azhar dengan kekuatan pengaruh 87,0%. 3. Keteladanan orang tua dan profesionalisme guru secara bersama-sama berpengaruh positif atau signifikan terhadap motivasi belajar Siswa SMP Islam Al-Azhar dengan kekuatan pengaruh 92,6%. Hasil-hasil tersebut menyatakan bahwa setiap hipotesis yang diajukan dapat diterima, baik secara parsial maupun secara simultan kedua variabel bebas yaitu keteladanan orang tua dan profesionalisme guru terhadap motivasi belajar siswa di SMP Islam Al-Azhar Cilegon Banten.[206]
3. Penelitian yang telah dilakukan oleh Nurmanisma Hasibuan dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan di MIN Sigulung Batam, metode yang digunakan dalam penelitian ini adah deskriftif analisis dengan teknik survey, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di MIN Sigulung Batam, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Antara pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan dengan kontribusi sebesar 65,10% artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula mutu pendidikan tersebut. 2. Antara pengaruh kinerja guru terhadap mutu pendidikan dengan memberikan kontribusi sebesar 85,5% artinya semakin baik kinerja guru makan semakin baik pula mutu pendidikan. 3. Antara kepemimpina kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan memberikan kontribusi sebesar 89,60% artinya bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru maka semakin baik pula mutu pendidikan.[207]

---

[205] Bustami, "Pengaruh Pengembangan Profesionalisme Guru SMP terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Kabupaten Aceh Timur" *Tesis,* Medan: Universitas Sumatera Utara Medan, 2009.

[206] Siti Mardiah, " Pengaruh keteladan orang tua dan profesionalisme guru terhadap motivasi belajar siswa SMP Islam Al-Azhar cilegon Banten" Tesis, Jakarta: Institut PTIQ Jakarta, 2015.

[207] Nurmanisma Hasibuan, " Pengaruh kepemimpinan Kepala sekolah dan Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan di MIN Sagulung Batam" *Tesis,* Jakarta: Instiurt PTIQ Jakarta, 2012.

4. Penelitian yang telah dilakukan oleh Lilis Gustina dengan judul Pengaruh kepemimpinan Kepala sekolah dan Motivsi Kerja terhadap Manajemen Mutu terpadu di SMA Negeri 1 Mononjaya Tasikmalaya hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa 1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap manajemen mutu terpadu sebesar 32,6% dan sisanya 67,4% di pengaruhi oleh faktor lainnya. 2. Motivasi kerja guru berpengaruh terhadap manajemen mutu terpadu sebesar 16,7% dan sisanya 83,3% di pengaruhi oleh faktor lainnya. 3. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap manajemen mutu terpadu sebesar 54,4% dan sisanya 45,6% di pengaruhi oleh faktor lainnya.[208]
5. Penelitian yang dilakukan oleh Andi Dewi Puspita Sari dengan judul *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran,* berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan nya hasil penelitian yang menunjukkan korelasi *product moment* hubungan antara kompetensi profesional guru dengan mutu pembelajaran terhadap hubungan yang positif dengan "rxy" sebesar 0,406. Sedangkan rtabel pada taraf signifikan 5% di peroleh dari rtabel 0,250, dan jika ditafsirkan hasil tersebut dalam tabel *product moment* maka angka tersebut menunjukkan korelasi yang positif, walaupun hubungan positif tersebut itu hanya pada tingkat sedang atau cukup.[209]

3. Asumsi, Pradigma dan Kerangka Penelitian

Paradima lama yang sudah berkembang di pandangan masyarakat maupun dunia kerja yang menganggap bahwa jika ingin Mutu Pendidikan baik maka Para akademisi atau dosen berkeja secara profesional, padahal naik turunnya mutu Pendidikan di lembaga Pendidikan Tinggi bukan hanya terletak pada Profesional Dosen semata masih banyak faktor lain yang mempengaruhi. Misalnya yang diungkapkan oleh Sudarwan Danim Untuk Meningkatkan mutu pendidikan menurut Sudarwan Danim Melibatkan beberapa faktor yang mempengaruhi terhadap mutu pendidikan antara lain, kepemimpinan, mahasiswa, dosen yang profesional dan kurikulum yang dinamis dan hubungan dengan kampus yang lain.[210] dalam hal ini membuktikan

---

[208] Lilis Gustina, " Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Manajemen Mutu Terpadu di SMPN 1 Manonjaya Tasikmalaya" *Tesis,* Jakarta: Institut PTIQ Jakarta, 2012

[209] Andi Dewi Puspita Sari, " Pengaruh Komptensi Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SMPN 03 Tangerang Selatan, " *Skripsi,* Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah,2015.

[210] Sudrwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah,* Jakarta: Bumi Askar, 2007, hlm. 56.

bahwa Profesional bukanlah satu-satunya yang menjadi penyebab Mutu Pendidikan menjadi baik tetapi masih ada faktor lainnya.

Asumsi bahwa Profesionaliseme pengaruh langsung atas Perkembangan mutu pendidikan disuatu lembaga pendidikan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu untuk mendapatkan sesuatu yang profesional pada diri seseorang pendidikan yang baik maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Kerangka teori merupakan sebuah sistem konsep abstrak yang mengidentifikasikan adanya hubungan antar variabel-variabel yang hendak diteliti. Komponen utama dalam kerangka penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu Mutu Pendidikan Tinggi (variabel Y) dan dua variabel bebas yaitu Profesionalisme Dosen (variabel X_1) dan Produktivitas Kerja Dosen (variabel X_2) Selanjutnya kedua variabel tersebut diduga mempunyai hubungan dengan Mutu Pendidikan Tinggi. Hubungan dari kedua variabel bebas (*independen)* terhadap variabel terikat (*dependen*) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi Profesional terhadap Mutu Pendidikan

Komptensi Profesional berkorelasi dengan kualitas mutu pendidikan. pendidik yang professional menjadikan pendidikan atau proses pembelajaran yang berkualitas, sehingga peserta didik pun senang mengikuti proses pembelajaran tersebut, sehingga sumber manusia yang dihasilkan dari lulusan kampus berkualitas dan nantinya bisa bersaing di era globalisasi. Sebaliknya pendidik yang tidak profesional bisa menjadikan pendidikan yang tidak berkualitas. Peningkatan profesionalisme pendidik ini misinya yaitu terwujudnya penyelenggaraan pendidikan atau pembelajaran sesuai denan prinsip-prinsip profesionalilitas, untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara memperoleh pendidikan yang bermutu.

Majid juga menjelaskan bahwa, "kompetensi yang dimiliki oleh setiap pendidik akan menunjukkan kualitas pendidik dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru."[211] Guru merupakan satu komponen pendidikan yang paling strategis. Jikalau tidak ada kurikulum, sarana dan prasaran sekolah dan lainya, akan tetapi masih ada guru, maka kegiatan pendidikan masih

[211] 5Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru* ,...hlm. 6.

dapat berjalan.[212] Seperti contoh ada seorang filosuf yang bernama Yunani Sokrates misalnya, beliau dapat melaksanakan pendidikan pada generasi muda dan masyarakat pada waktu itu, walaupun tidak ada ruangan kelas, sarana dan prasana sekola dan berbagai fasilitas belajar lainnya.

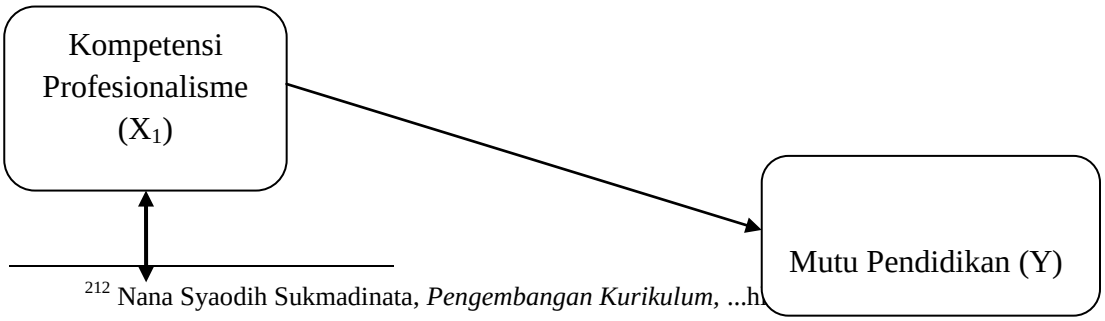
2. Pengaruh Produktivitas kerja Dosen terhadap Mutu Pendidikan

Produktivitas adalah faktor mendasar yang mempengaruhi kemampuan bersaing dalam industri. Salah satu ukuran pencapaian produktivitas dan elemen paling strategis pada suatu organisasi adalah produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian, tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas karena tenaga kerja menyerap biaya produksi paling besar dan nominal modal. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitudes*), dan tingkah laku (*behaviour*).

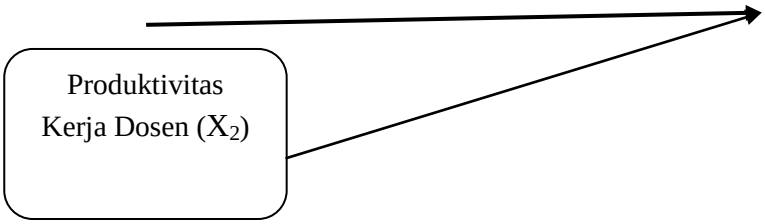
3. Pengaruh kompetensi Profesionalisme dan produktivitas kerja dosen terhadap mutu Pendidikan

Telah dijelaskan bahwa secara sendiri-sendiri variabel Kompetensi Profesionalisme dan Produktivitas kerja Dosen diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap Mutu Pendidikan. dengan demikian jika variabel ini dihubungkan secara bersama-sama dengan Mutu Pendidikan maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Apabila Kompetensi Profesionalisme dan Produktivitas kerja tinggi maka diduga akan meningkatkan Mutu Pendidikan yang tinggi pula sebaliknya jika variabel Kompetensi Profesional dan Produktivitas kerja Dosen semangkin rendah maka semangkin rendah pula Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi tersebut.

Dengan kerangka teori di atas maka pengaruh kompetensi Profesionalisme (Variabel X_1) dan Produktivitas kerja (Variabel X_2) terhadap Mutu Pendidikan (Variabel Y) dapat di lihat seperti gambar di bawah ini:



[212] Nana Syaodih Sukmadinata, *Pengembangan Kurikulum*, ...h



Keterangan:

⟶ = Pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen

⟶ = Pengaruh secara individual antara variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya.[213] Hipotesis adalah suatu dugaan jawaban yang paling memungkinkan walaupun masih harus dibuktikan dengan penelitian. Kegunaannya memberikan arah kepada penelitian dan memberikan suatu pernyataan hubungan yang langsung dapat diuji dalam penelitian.[214]

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis penelitian dalam penelitian,berdasarkan deskripsi teoritis dan hasil penelitian yang relevan di atas, dapat dipahami hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara Kompetensi Profesional terhadap Mutu Pendidikan perguruan tinggi di STAI Darunnajah Jakarta.
2. Terdapat pengaruh positif antara Produktivitas Kerja Dosen dengan Mutu Pendidikan pergruuan tinggi di STAI Darunnajah Jakarta

[213] Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013, hal. 38.

[214] Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta, 2011, hal. 28.

3. Terdapat Pengaruh positif antara Kompetensi Profesional Dosen dan Produktivitas Kerja Dosen secara bersama-sama terhadap Mutu Pendidikan perguruan tinggi di STAI Darunnajah Jakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai macam metode dan sejalan dengan rancangan penelitian yang ada. Keputusan mengenai rancangan yang akan dipakai tergantung kepada tujuan penelitian, sifat permasalahan yang akan diteliti dan berbagai alternatif kemungkinan yang dapat digunakan. Sedangkan metode pada dasarnya cara atau jalan yang dipergunakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam hubungannya dengan penelitian ini maksud dari metode adalah cara atau jalan yang dipergunakan dengan tujuan untuk mencapai tujuan penelitian.

Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian.[215]Penelitian pada hakikatnya merupakan sebuah wahana untuk menentukan kebenaran atau untuk lebih membenarkan kebenaran.[216] Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, metode survei,

[215] Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, *Metodelogi Penelitian "Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*, Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2010, hal. 154.

[216] Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* ,Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000, hlm. 30.

menggunakan teknik korelasi dan analisis regresi sederhana dan ganda. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu komptensi Profesionalisme (variabel $X_{1)}$ Produktivitas Kerja Dosen (variabel $X_{2)}$ Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (variabel Y) yang akan dicari Regresi serta korelasinya.

A. Populasi dan Sampel

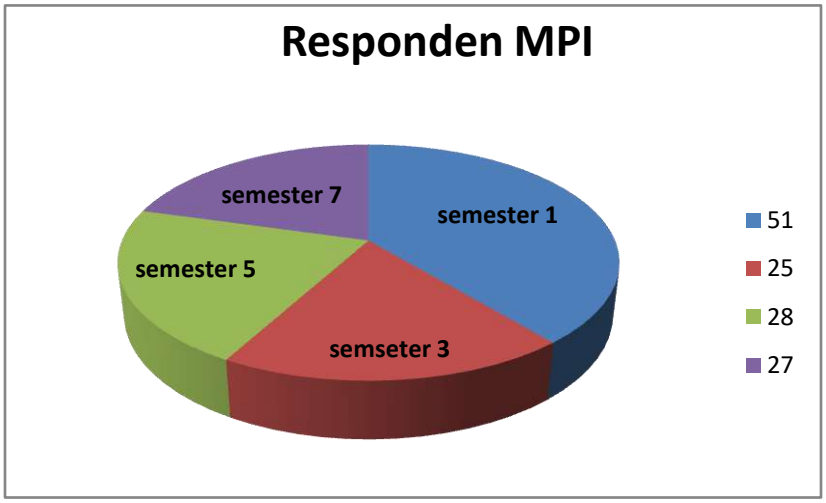
Populasi ialah sejumlah jumlah orang yang ada di suatu wilayah yang menjadi objek dalam suatu penelitian. Berbagai pendapat dari para pakar mengenai papulasi diantaranya. Menurut Sugiono menyatakan bahwa "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[217]Adapun populasi menurut Sutrisno Hadi, adalah keseluruhan objek-objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, tumbuh-tumbuhan dan peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam seluruh penelitian.[218] Sedangkan menurut Sugiarto, populasi adalah keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti[219]. Dari definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi adalah keseluruhan objek dan subjek penelitian yang memiliki karaktristik tertentu yang digunakan dalam sebuah penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Mahasiswa/i semester 1- 7 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (Tarbiah) STAI Darunnajah Jakarta yang berjumlah 131 mahasiswa.

[217] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R dan D,* Cet. 16, Bandung: Alfabeta, 2014, hlm. 119.

[218]Sutrisno Hadi, *Metodologi Research,* Yogyakarta: Andi Offset, 1990, Cet. Ke-2, hlm. 3.

[219] Sugiarto, *Teknik Sampling,* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003), hlm. 2.

GAMBAR 3.1
JUMLAH RESPONDEN



Sampel adalah contoh atau sebagian wakil populasi yang diteliti yang akan menjadi objek penelitian dalam pengambilan data penelitian. Menurut Iskandar sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil secara representatif atau mewakili populasi yang bersangkutan bagian kecil yang diamati.[220]Ukuran sampel yang diambil menjadi persoalan penting karena karena jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang mengunakan analisis kuantitatif.[221]Adapun sampel dalam penelitian ini adalah populasi Mahasiswa/i STAI Darunnajah Jakarta Jurusan Manajemen Pendidikan Islam sebagai wakil dari populasi, maka peneliti melakukan atau menentukan sampel yang diambil cara acak (random), menggunakan teknik *Probability sampling, proportionate stratified random sampling* dalam menentukan pengambilan sampel. Untuk memudahkan dalam penelitian ini peneliti menghitung besaran sampel mengunakan teknik Slovin dengan batas kesalahan 5% (0,05).Adapun rumus slovin sebagai berikut:[222]

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan
n = ukuran sampel atau jumlah responden
N = ukuran populasi atau jumlah populasi

[220]Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial, "Kuantitatif Dan Kualitatif"* Cet. 2,Jakarta: Gaung Persada Press, 2009, hal. 69.

[221]Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2013, hal. 142.

[222]Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif* , Jakarta: Prenada Media Group, 2013, hal. 34.

e = Error (% yang ditoleransi dengan ketidaktepatan pengunaan sampel sebagai penganti populasi)

Populasi responden STAI Darunnajah Jakarta dari semester 1-7 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (Tarbiyah) berjumlah 131 Mahasiswa, maka sampel yang kita ambil sebagai penelitian jika menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 95%, dan tingkat error 5% adalah:

N = 131 orang (jumlah populasi/Mahasiswa)

e^2 = $(5\%)/100 = 0{,}05$

e^2 = 0,05 dikuadratkan (0,05 x 0,05 = 0,0025)

$$n = \frac{131}{1 +.(131 \times 0{,}05^2)}$$

n = 131 x 0,0025 + 1 = 1,5

$$\frac{131}{1.5}$$

= **87,3** dibulatkan **87** orang/responden

B. Sifat Data

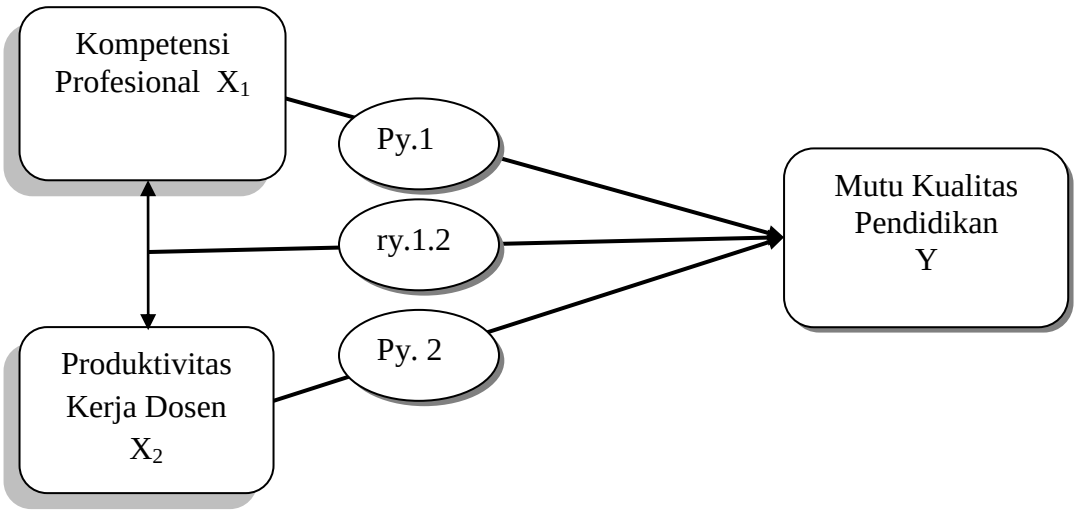
Data dapat diartikan sebagai hasil pengukuran atau observasi yang sudah dicatat guna suatu keperluan tertentu.[223] Jika dilihat berdasarkan sifatnya data dapat dikelompokan kedalam dua bagian yaitu data kuantitatif dan kualitatif, data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistik. Adapun data kualitatif adalah data yang berhubungan dengan kategorisasi atau karaktristik dalam bentuk sifat bukan angka yang tidak dapat diukur besar kecilnya. Maka dalam penelitian ini akan mengunakan data yang bersifat kuantitatif karena data-data yang diolah berbentuk angka-angka.

[223]Soeratno dan Lincolin Arsyad, *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yokyakarta: UPP AMP YKPN, 2003, hal. 72-73.

Penelitian yang berjudul Pengaruh Profesionalisme dan Produktivitas Kerja Dosen Terhadap Mutu Kualitas Pendidikan di STAI Darunnajah Jakarta, data yang digunakan juga bersifat data kontinum,[224]karena pengumpulan datanya dilakukan dengan cara mengukur dengan alat ukur yang menggunakan skala tertentu.[225]

C. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan variasi yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan.[226] Variabel dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu variabel bebas (*variabel independen*)Profesionalisme dilambangkan dengan X_1dan Produktivitas Kerja Dosen dilambangkan dengan X_2, sedangkan variabel terikat (*variabel dependen*) Mutu Kualitas Pendidikan dilambangkan dengan Y. Maka penelitian ini gambarkan dengan model ganda dua variabel independen seperti gambar di bawah ini:



Gambar 3.2

Kerangka Model Ganda Dua Variabel Independen

[224][224]Data yang di peroleh dari hasil pengukuran. Data ini terdiri atas data ordinal, interval dan rasio. Nanang Martono, Statistik sosial: teori dan aplikasi program SPSS, Yogyakarta: Gaya Media,2010, hal. 7.

[225]S, Eko Putro Widoyoko, *Teknik Penyusunan Instrument Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013, Cet. 2, hal. 29.

[226] Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung Alfabeta 2014, …., hal. 64.

Model hubungan variabel dengan dua variabel independen X_1 dan X_2, dan satu variabel dependen Y. No. 1 menunjukan pengaruh Variabel Profesionalisme (X_1) terhadap variabel Mutu Kualitas Pendidikan (Y), No. 2 menunjukan pengaruh variabel Produktivitas Kerja Dosen (X_2)Mutu Kualitas Pendidikan (Y) sedangkan No. 3 menunjukan pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel Profesionalisme (X_1) dan Produktivitas Kerja Dosen (X_2) terhadap variabel Mutu Kualitas Pendidikan (Y).

Skala pada penelitian ini yang digunakan adalah model skala Liker. Model skala Liker digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial,[227] dengan mengunakan model skala Liker maka variabel yang akan di ukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian di jabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang akan di ukur.[228]Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan. selanjutnya responden diminta untuk memberikan jawaban "selalu", "sering", "kadang-kadang", "pernah". "tidak pernah".makajawaban yang diperoleh dari angket akan diberikan bobot seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1
Skala Likert Sikap

Pernyataan	Selalu	Sering	Kadang-Kadang	Pernah	Tidak Pernah
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

Setelah itu keseluruhan skor yang dikumpulkan,akan dijumlahkan. Selanjutnya dilakukan perhitungan untuk mencari hubungan variabel.

D. Instrumen Data

Penelitian mempergunakan beberapa instrumen penelitian, hal ini dimaksudkan untuk mengetahui data atau informasi yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Oleh karena itu, instrumen yang

[227]Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2012, hal.134
[228]Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfa Beta 2013, hal. 12.

dimaksudkan dalam penelitian ini adalah alat untuk mengukur dan mendapatkan data yang relevan dengan masalah yang diteliti, antara lain: daftar pedoman wawancara, angket dan dokumentasi.

Untuk memberikan gambaran ketiga bentuk instrumen di atas, maka penulis akan menguraikan secara sederhana sebagai berikut :

1. Observasi

Peneliti berperan serta (participant observation) terhadap situasi lingkungan sekolah. Observasi partisiasi yang digunakan peran serta aktif. Observasi merypakan metode pengumpulan data dengan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang diteliti.[229] Menurut Moleong mengungkapkan bahwa peran serta aktif peneliti merupakan bentuk penelitian yang ikut serta dan hadir pada situasi dan berperan serta dengan orang-orang di dalamnya khusunya pada subjek-subjek yang terdapat pada lokasi penelitian.[230] Peranan peran serta hanya menyaksikan berbagai peristiwa atau melakukan tindakan secara aktif. Penulis mengadakan peninjauan pengamatan yang dilakukan secara langsung tentang Kompetensi Profesionalisme dan Poduktivitas Kerja yang dilaksanakan di STAI Darunnajah Jakarta yang berkaiatan dengan peningkatan mutu pendidikan.

2. Instrumen/ angket

Instrumen adalah alat yang digunakan untuk memperoleh atau mengumpulkan data dalam memecahkan suatu masalah penelititan dan juga merupakan alat yang digunakan untuk peneliti memecahkan masalah dalam sebuah penelititan.[231] Instrumen pengumpulan data merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.[232]Sedangkan Ibnu Hadjar berpendapat bahwa instrument merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karaktristik variabel secara objektif.[233]Jadi dalam penelitian ini instrumen diartikan alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi data kuantitatif tentang variabel yang sedang diteliti.

---

[229] Sutrisno Hadi, *Metodologi Research 2,* Yogyakarta: Andi, 2000, hlm. 136.

[230] Lexy J Moleng*, Metode Penelitian Kualitatif* ,Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995, hlm. 34.

[231]Ninit Alfianika, *Metode Penelitian Bahasa Indonesia,* Yogyakarta: Deepublish, 2016, hal. 117.

[232] Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian,* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008, hal. 52.

[233]Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan,* Jakarta: Raja Grapindo Persada, 1996, hal.160

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan salah satu bentuk instrumen yang penulis pergunakan dalam memperoleh data dimana penulis mempelajari dokumen yang ada hubungannya dengan pembahasan ini khususnya menyangkut mutu pendidikan di Perguruan Tinggi Islam Darunnajah Jakarta.

Pengumpulan data sebagai catatan lapangan dalam penelitian ini, merupakan ikut peran serta dan berpartisipasi aktif penelitia dalam melaksanakan manajemen peningkatan mutu yang berbasis, sehingga dapat dilakukan pengambilan data secara keseluruhan baik melalui lapangan maupun observasi, wawancara baik struktur serta melakukan pengkajian menelaah dokumen-dokumen yang berhubungan dengan pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan. Tahap awal penelitian hanya memperhatikan kegiatan-kegiatan yang terjadi dan membiasakan diri pada lingkungan sekolah agar subjek terbiasa dan tidak asing dengan kebiasaan-kebiasaan peneliti, sehingga terjadi hubungan akrab dan saling bertukar pikir informasi

1. Mutu Kualitas Pendidikan perguruan tinggi (Y)

a. Definisi Konseptual

Mutu Pendidikan Ialah kualitas baik suatu lembaga tentang proses pendayagunaan sumber daya manusia maupun sumber-sumber lainnya yang mendukung pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Dari pengertian ini dapat diangkat suatu bentuk pemahaman bahwa dalam manajemen ada sebuah proses yang merupakan bentuk kemampuan atau keterampilan memperoleh hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan organisasi. Proses ini meliputi tahapan awal berupa perencanaan (planning), mengorganisasi (organizing), memimpin (guiding) dan mengendalikan (controlling) sampai pada pencapaian tujuan.

b. Definisi Operasional

Mutu Pendidikan Ialah kualitas baik suatu lembaga tentang proses pendayagunaan sumber daya manusia maupun sumber-sumber lainnya yang mendukung pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Dari pengertian ini dapat diangkat suatu bentuk pemahaman bahwa dalam manajemen ada sebuah proses yang merupakan bentuk kemampuan atau keterampilan memperoleh hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan organisasi. Proses ini meliputi tahapan awal berupa perencanaan (planning), mengorganisasi (organizing), memimpin (guiding) dan mengendalikan (controlling) sampai pada pencapaian tujuan. Dengan indikator Standar Kompetensi Lulusan, Standar isi dan standar kompetensi proses pembelajaran.

c. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.2
Kisi-kisi InstrumenMutu Pendidikan Tinggi

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Peryataan		Jumlah		
			+	-	+	-	∑
Mutu Pendidikan Tinggi	Standar Kompetensi Lulusan	Lulusan memiliki kompetensi pada dimensi sikap	1,2,3	4,5	3	2	5
		Lulusan memiliki kompetensi pada dimensi pengetahuan	6,7,10	8,9	3	2	5
		Lulusan memiliki kompetensi pada dimensi keterampilan	11,12	13, 14	2	2	4
	Standar isi	Perangkat pembelajaran sesuai rumusan kompetensi lulusan	15,16,17	18, 19	3	2	5
		Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dikembangkan sesuai prosedur	20,21, 24,25	22, 23	4	2	6
		Kampus melaksanakan kurikulum sesuai ketentuan	26,27,28	29, 30	3	2	5
	Standar Proses Pembelajaran	Sekolah merencanakan proses pembelajaran sesuai ketentuan	31,32	33	2	1	3
		Pengawasan dan penilaian otentik dilakukan dalam proses pembelajaran	34,35	36	2	1	3

		Proses pembelajaran dilaksanakan dengan tepat	37.38	39.40	2	2	4
Jumlah					23	17	40

d. Validitas

Uji Validitas ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kebenaran angket yang akan disebarkan kepada responden sebagai pengumpulan data. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh angket tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung}dengan r_{tabel}untuk degree of freedom (df) = n-k. Dalam hal ini n merupakan jumlah sampel sedangkan k adalah variabel independen. Dikatakan valid jika: $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka angket dinyatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka angket dinyatakan tidak valid.[234]

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik korelasi *Product moment*, dan dihitung dengan bantuan program SPSS 20 yaitu:

$$r = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum[N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

keterangan

N = Jumlah responden

X = Skor variabel

Y = Skor total dari variabel

Untuk menentukan r-tabel dapat dikonfirmasi pada tabel nilai-nilai r *product moment.* Kemudian nilai r-butir dihitung dengan rumus *Pearson Product Moment Correlations* (r_{xy}) dengan menggunakan bantuan SPSS 20. Kriteria validitas dapat di tentukan dengan melihat nilai *pearson correlation sig. (2-tailed).* jika nilai *pearson correlation* >nilai pembanding berupa r-kritis, maka nilai tersebut valid. Atau jika nilai *sig. (2tailed)<0,05* berarti item tersebut valid dan berlaku sebaliknya. R-kritis bisa menggunakan *tabel r* atau *uji-t.*

e. Reliabilitas

Uji reliabitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, sehingga hasil pengukuran dapat

[234]Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011, hal. 52-53.

dipercaya.[235] Teknik atau rumus yang digunakan menguji reliabilitas instrumen penelitian ini adalah menggunakan teknik *Alpha Cronbach*[236]. Koefisien yang di ukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel.[237]Selanjutnya nantinya dihitung menggunakan bantuanprogram Statistical Package For The Social Sciences (SPSS) 20. Syofien Siregar dalam bukunya menyebutkan Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliable dengan dengan teknik ini, bila koefisien realibilitas (r_{11}) >0,6.[238] Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach* yaitu:

1). Menentukan nilai varians setiap butir peryataan

$$\sigma^2_i. = \frac{\sum^2_i. \ -\frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n}$$

2). Menentukan nilai varians total

$$\sigma t = \frac{\sum x^2 \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

3). Menetukan reliabilitas instrumen

$$r_{11} = [\frac{k}{k-1}] [1 - \frac{\sum \sigma^2_b.}{\sigma^2_t.}]$$

keterangan

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma^2_b$.= Jumlah varian butir

σ^2_t. = Varian total

$\sum$ = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanaan

Nilai reliabilitas diperoleh dengan melihat pada kotak output perhitungan nilai *AlphaCronbach* yang dihasilkan, lalu tinggal ditafsirkan sesuai dengan kriteria pembanding[239] yang digunakan. sebagai tafsiran umum, jika nilai reliabilitas (r_{11}>0,6) dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan sudah reliable.

2. Profesionalisme (X_1)
   a. Definisi Konseptual

[235]Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada,1995, hal.146

[236] Metode ini digunakan untuk menghitung realibilitas suatu tes yanag tidak mempunyai pilihan 'benar' atau salah maupun 'Ya' atau 'tidak' melainkan digunakan untuk menghitung realibilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku.

[237]Arikunto, *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010, Hal, 193

[238]Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif* ,..., hal. 57

[239] Di konsultasikan dengan tabel r priduct miment

Komptensi Profesionali merupakan kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak, dan merupakan seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara efektif dan efisien. Guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional sehingga dapat menghasilkan peserta didik yang berprestasi..

b. Definisi Operasional

Komptensi profesional ialah skor kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak, dan merupakan seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara efektif dan efisien. Guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional sehingga dapat menghasilkan peserta didik yang berprestasiKisi-kisi Instrumen

Tabel 3.3
Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Profesional

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Peryataan		Jumlah		
			+	_	+	_	∑
Kompetensi Profesional	Menguasai landasan pendidikan	Mengenal tujuan pendidikan	1,2	3	2	1	3
		Mengenal prinsip-prinsip psikologi	5,6	4	2	1	3
	Menciptakan iklim kerja yang baik	Mengelola suasana belajar	7,11	8	2	1	3
		Mengatur ruangan belajar	9	10	1	1	2
		Mengelola interaksi pembelajaran	12,13	14	2	1	3
	Menguasai bahan pengajaran	Menguasai bahan pengajaran	15,17	16	2	1	3
		Menguasai bahan pengayaan	18,20	19	2	1	3
	Menyusun Program pengajaran n	Menetapkan tujuan pembelajaran	22,23	21	2	1	3
		Memilih dan mengembangkan bahan pengajaran	24,26	25	2	1	3
		Memilih dan mengembangkan strategi pembelajaran	27,28	29,30	2	2	4
		Memilih dan mengembangkan media pengajaran yang sesuai	31,33	32	2	1	3

	Pribadi yang santun	Berprilaku yang baik	34,36	35	2	1	3
	Menilai hasil dan proses pembelajaaran	Menilai prestasi mahasiswa untuk kepentingan pengajaran	37,38		2		2
		Menilai proses pembelajaran yang telah dilaksanakan	39	40	1	1	2
Jumlah					26	14	40

d. Validitas

Uji Validitas ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kebenaran angket yang akan disebarkan kepada responden sebagai pengumpulan data. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung}dengan r_{tabel}untuk degree of freedom (df) = n-k. Dalam hal ini n merupakan jumlah sampel sedangkan k adalah variabel independen. Dikatakan valid jika: $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka angket dinyatakan valid. $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka angket dinyatakan tidak valid.[240]

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik korelasi *Product moment*, dengan bantuan program SPSS 20 yaitu:

$$r = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum [N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

keterangan

N = Jumlah responden

X = Skor variabel

Y = Skor total dari variabel

Untuk menentukan r-tabel dapat dikonfirmasi pada tabel nilai-nilai r *product moment.* Kemudian nilai r-butir dihitung

[240]Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19,…,* hal, 52-53.

dengan rumus *Pearson ProductMomentCorrelations* (r_{xy}) dengan menggunakan bantuan SPSS 20. Kreteria validitas dapat di tentukan dengan melihat nilai *pearson correlation sig. (2-tailed)* . juka nilai *pearson correlation* >nilai pembanding berupa r-kritis , maka nilai tersebut valid. Atau jika nilai *sig. (2-tailed)<0,05* berarti item tersebut valid dan berlaku sebaliknya. R-kritis bisa menggunakan *tabel r* atau *uji-t*

e. Reliabilitas

Uji reliabitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Teknik atau rumus yang digunakan menguji reliabilitas instrumen penelitian ini adalah menggunakan teknik *Alpha Cronbach.* Koefisien yang di ukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel. Dengan rumus yang nantinya dihitung menggunakan bantuan program SPSS 20. Syofien Siregar dalam bukunya juga menyebutkan bahwa Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliable dengan dengan teknik ini, bila koefisien realibilitas (r_{11}) >0,6.[241] Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach* yaitu:

1) Menentukan nilai varians setiap butir peryataan

$$\sigma^2_{i}. = \frac{\sum^2_{i\cdot} - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n}$$

2) Menentukan nilai varians total

$$\sigma t = \frac{\sum x^2 \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

3) Menetukan reliabilitas instrumen

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma^2_{b}.}{\sigma^2_{t}.}\right]$$

keterangan

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrument
k = Jumlah butir pertanyaan
$\sum \sigma^2_{b}.$ = Jumlah varian butir
$\sigma^2_{t}.$ = Varian total
$\sum$ = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

Nilai reliabilitas diperoleh dengan melihat pada kotak output perhitungan nilai *AlphaCronbach* yang dihasilkan, lalu tinggal ditafsirkan sesuai dengan kriteria pembanding yang di

[241]Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif* ,..., hal. 57

gunakan.[242] sebagai tafsiran umum, jika nilai reliabilitas (r_{11}>0,6) dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan sudah reliable.

3. Produktivitas Kerja Dosen (X_2)

a. Difinisi Konseptual

Produktivitas kerja guru adalah kemampuan guru dalam menghasilkan produk barang maupun jasa dari berbagai sumber daya yang pergunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu lembaga maupun perusahaan dalam jangka waktu tertentu dengan mengunakan semua sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

b. Definisi Operasional

Produktivitas kerja Dosen adalah skor kemampuan Dosen STAI Darunnajah Jakarta, dalam menghasilkan produk dan pencapaian target kerja dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan semua sumber daya yang dipergunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan para guru secara efektif dan efisien. Dapat di ukur dengan dimensi:

1) Memenuhi kualifikasi kerjaan dengan indikator, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memahami pekerjaan dengan baik, berprestasi dan meningkatkan diri
2) Meningkatkan hasil yang dicapai dengan indikator bekerja dengan baik, meningkatkan kualitas kerja
3) Semangat kerja dengan indikator semangat gairah kerja, tekun dan berkemauan kerja keras
4) Kedewasaan dengan indikator bertanggung jawab dalam bekerja, dan berpengalaman dan professional
5) Bergaul dengan efektif dengan indikator berkomunikasi secara efektif dan antusias dalam berkerja

c. Kisi-kisi Instrumen

[242]Bisa di lihat dalam buku Suharsini Arikunto, *Penelitian Tindakan Kelas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, hal.100.

Tabel 3.4
Kisi-Kisi Instrumen Produktivitas Kerja Dosen

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Peryataan		Jumlah		
			+	_	+	_	∑
Produktivitas Kerja Dosen	Memenuhi kualifikasi kerjaan	Bekerja dengan cepat kompeten dan kreatif	1, 3,5	2,4	3	2	5
		Memahami pekerjaan dengan baik	6,7	8	2	1	3
		Berprestasi dan meningkatkan diri	9,10 11	12	3	1	4
	Meningkatkan hasil yang dicapai	Berkerja dengan baik	13,14 16,18	15,17	4	2	6
		Meningkatkan kualitas kerja	19,20 21	22	3	1	4
	Semangat kerja	Gairah kerja	23,24	25	2	1	3
		Tekun dan berkemauan kerja	26,27	28	2	1	3
	Kedewasaan	Bertanggung jawab	30,31	29	2	1	3
		Pengalaman dan profesional	33,34	32	2	1	3
	Dapat bergaul dengan efektif	Berkomunikasi secara efektif	35,36	37	2	1	3
		Antusias dalam bekerja	38,39	40	2	1	3
Jumlah					27	13	40

d. Validitas

Uji Validitas ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kebenaran angket yang akan disebarkan kepada responden sebagai pengumpulan data. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan d iukur oleh angket tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung}dengan r_{tabel}untuk degree of freedom (df) = n-k. Dalam hal ini n merupakan jumlah sampel sedangkan k adalah variabel independen. Di katakan valid jika: $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka angket dinyatakan valid. $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka angket dinyatakan tidak valid.[243]

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik korelasi *Product moment*, dengan bantuan program SPSS 20 yaitu:

$$r = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum[N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

keterangan

N = Jumlah responden

X = Skor variabel

Y = Skor total dari variabel

Untuk menentukan r-tabel dapat dikonfirmasi pada tabel nilai-nilai r *product moment.* Kemudian nilai r-butir dihitung dengan rumus *Pearson Product Moment Correlations* (r_{xy}) dengan menggunakan bantuan SPSS 20. Kreteria validitas dapat di tentukan dengan melihat nilai *pearson correlation sig. (2-tailed).* jika nilai *pearson correlation* >nilai pembanding berupa r-kritis , maka nilai tersebut valid. Atau jika nilai *sig. (2-tailed)<0,05* berarti item tersebut valid dan berlaku sebaliknya. R-kritis bisa menggunakan *tabel r* atau *uji-t*

e. Reliabilitas

Uji reliabitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Teknik atau rumus yang digunakan menguji reliabilitas instrumen penelitian ini adalah menggunakan teknik *Alpha Cronbach.* Koefisien yang di ukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel. Dengan rumus yang nantinya dihitung menggunakan bantuan program SPSS 20. Syofien Siregar dalam bukunya juga menyebutkan bahwa Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliable

[243]Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19.* ,…, hal. 52-53.

dengan dengan teknik ini, bila koefisien realibilitas (r_{11}) >0,6.[244] Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach* yaitu:

1) Menentukan nilai varians setiap butir peryataan

$$\sigma^2_i. = \frac{\sum^2_i. \ -\frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n}$$

2) Menentukan nilai varians total

$$\sigma t = \frac{\sum x^2 \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

3) Menetukan reliabilitas instrumen

$$r_{11} = [\frac{k}{k-1}] [1 - \frac{\sum \sigma^2_b.}{\sigma^2_t.}]$$

keterangan

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma^2_b$.= Jumlah varian butir

σ^2_t.= Varian total

$\sum$ = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanaan

Nilai reliabilitas diperoleh dengan melihat pada kotak output perhitungan nilai *AlphaCronbach* yang dihasilkan, lalu tinggal ditafsirkan sesuai dengan kriteria pembanding yang di gunakan[245]. sebagai tafsiran umum, jika nilai reliabilitas (r_{11}>0,6) dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan sudah reliable.

E. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berupa atau berwujud angka-angka dari hasil observasi maupun hasil dari jawaban penyebaran angket atau kuesioner, sehingga jenis data penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan Pendekatan statistik. Berkaitan dengan jenis penelitian ini Sugiono mengatakan bahwa jenis data penelitian kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan, sedangkan statistik inferensial adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi berdasarkan data suatu sampel.[246]

Melihat jenis data dalam penelitian ini adalah jenis data interval. Angka-angka pada data skala interval bersifat linear dengan jarak yang pasti. Serta dalam penelitian ini menggunakan perhitungan statistik parametrik karena dalam perhitungan berkecenderungan sentral skor

[244]Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif* ,..., hal. 57

[245] Di konsultasikan dengan tabel r *product moment*

[246]Sugiono, *Statistic Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2000, hal. 170.

yang bersifat deskriftif (mean, simpangan baku, dan lain-lainya), sampai pengujian berbagai hipotesis seperti uji perbedaan, uji korelasi, dan regresi dan lain-lainya.[247]

F. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data diperoleh, apabila peneliti mengunakan angket atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti.[248] Dalam hal ini data dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumbernya pertama atau objek penelitian yang dilakukan.[249]

Abdul Kadir mendefinisikan sumber data primer adalah data empiris yang diperoleh langsung dari sumber data, jadi bukan olahan orang lain[250]. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus (*focus grup discussion* – FGD)dan penyebaran kuesioner. Salah satu yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah menyebarkan angket atau kuesioner yang akan dijawab oleh responden.

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Kepala Perguruan Tinggi, Administratur perguruan Tinggi, buku, laporan, jurnal, dan lain-lain.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket, observasi, wawancara dan studi dokumenter.Angket merupakan teknik pengumpulan data yang

---

[247]Burhan Nurgiyantoro, Gunawan & Marzuki, *Statistik Terapan: Untuk Ilmu Penelitian Ilmi-Ilmu Sosial*, Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press, 2012, hal. 29-30.

[248]S, Eko Putro Widoyoko, *Teknik Penyusunan Instrument Penelitian*: Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013, Cet. 2, hal, 29.

[249]Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Prenadamedia Group 2013, hal.16.

[250]Abdul Kadir, *Hukum dan Penelitikan Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti. 2004, hal. 17.

dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna.[251] Angket yang digunakan adalah angket tertutup, artinya responden menjawab pertanyaan dengan jawaban yang sudah tersedia.

Obervasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.[252] Peneliti dalam hal ini melakukan observasi langsung untuk mendapatkan gambaran secara langsung tentang Profesionalisme Dosen, Kurikulum Pendidikan dan Mutu Kualitas Perguruan Tinggi di STAI Darunnajah Jakarta.

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang di teliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang diteliti.[253]dengan tujuan penjelasan atau pemahaman tentang orang tersebut dalam hal tertentu. Informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dapat menjelaskan tentang suatu fenomena yang diangkat oleh peneliti.

Dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku relevan, peraturan-peraturan, laporan, foto-foto, film dokumenter serta data yang relevan dengan penelitian.[254]Cara ini digunakan untuk mencari informasi untuk dijadikan bahan referensi dalam penelitian yang berkaitan dengan Profesionalisme Dosen, Produktivitas Kerja Dosen dan Mutu Kualitas Perguruan Tinggi.

H. Teknik Analisis Data

Teknik inferensial atau teknik statistika yang memungkinkan atau memudahkan mengambil kesimpulan atau membuat generalisasi, prediksi dari data yang sedikit (sampel) untuk data yang lebih banyak (populasi). Jadi statistik inferensial adalah statistika yang digunakan untuk membuat kesimpulan tentang sesuatu yang besar (populasi) berdasarkan pengamatan atas sesuatu lebih kecil (sampel) yang dipandang mewakilinya.[255]

---

[251]S, Eko Putro Widoyoko, *Teknik Penyusunan Instrument* Penelitian,…, hal. 33.

[252]Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif,…,*hal*., 19.*

[253]Misbahuddin Dan Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik,* Edisii Ke-2, Jakarta: Bumi Aksara, 2013, hal.27.

[254]Riduwan, *Skala Pengukuran variabel-variabel penelitian*, Bandung: Alfabeta, hal. 31, 2013

[255] Kadir, Statistik Terapan, Edisi kedua, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015 hal. 119.

Penggunaan statistik inferensial terutama statistik parametrik mensyaratkan atau mengasumsikan data berdistribusi normal, oleh karena itu, analisis tentang distribusi normal merupakan analisis pendahuluan dan menjadi prasyarat apakah suatu teknik analisis statistika dapat digunakan untuk menguji hipotesis.

Untuk menguji hipotesis penelitian, perlu dilakukan analisa data, tahapan analisa data meliputi, mendeskripsikan data untuk setiap variabel penelitian, melakukan uji persyaratan analisis, menguji hipotesis dan analisis butir.

1. Analisis Deskripsi Data

Analisis deskriptif adalah analisis yang mengambarkan suatu data yang akan dibuat baik sendiri maupun secara kelompok[256] bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel. Uji statistik dalam analisis deskriptif. bertujuan untuk menguji hipotesis (pernyataan sementara) dari peneliti yang bersifat deskriptif (hanya membuat gambaran sistematis data yang faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan fenomena yang diselidiki).[257]Deskriptif data diperoleh dari hasil analisis frekuensi untuk masing-masing variabel, dalam bentuk pengelompokan data rata-rata hitung, modus, median dan simpangan baku serta varians.

Langkah-langkah yang digunakan dalam menganalisis data tersebut adalah menyajikan jumlah responden (N) mencari harga rata-rata(mean), rata-rata kesalahan standar (standard error of mean), median dan modus (mode), simpang baku (standar deviation), varian, (variance), rentang (range, skor terendah (minimum skor), skor tertinggi (maksimum skor), dan distribusi frekuensi yang di sertai grafik histogram dari ketiga variabel penelitian tersebut. dapat dilakukan denganbantuan program SPSS 20 (Data analisis deskriptif statistik), dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan oleh C. Trihendradi.[258]Selanjutnya dibuat tabel frekuensi dan gambar histogram masing-masing ketiga variabel tersebut.

2. Uji Persyaratan Analisis

Teknik analisis yang dipergunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis tentang pengaruh Profesionalisme Dosen (X_1), dan Kurikulum Pendidikan (X_2), terhadap Mutu Kualitas Pendidikan (Y), baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama adalah teknik analisis

[256]Riduwan & Sunarto, *Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunitas dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013, hal. 38.

[257] Syofian Seregar, *Metode Penelitian Kuantitatif,…*, hal. 100.

[258]C. Trihendradi, *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, Yogyakarta: Andi Offset, 2010, hal. 41-50.

korelasi sederhana dan berganda serta teknik regresi sederhana dan berganda.

Untuk dapat menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi tersebut di atas, maka diperlukan terpenuhinya persyaratan analisis yaitu syarat analisis korelasi sederhana (Y atas X_1dan $X_{2,}$) secara sendiri-sendiri maupun secara simultan/bersama-sama, maka persamaan regresi harus *linier.* Sedangkan syarat analisis regresi sederhana dan berganda adalah galat taksiran *(error)* ketiga variabel harusberdistribusi normal serta varians kelompok ketiga variabel harus *homogen.* Adapun uji independensi ketiga variabel bebas tidak dilakukan, karena ketiga variabel bebas tersebut diasumsikan telah independen. Dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS 20. Uji persyaratan analisis data di perlukan sebagai uji hipotesis dengan korelasi atau analisis regresi pada statistik parametrik. Uji persyaratan data meliputi

a. Uji linieritas persamaan regresi

Linieritas adalah keadaan dimana hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen bersifat linier (garis lurus) dalam range vaariabel independen tertentu.

Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan regresi variabel bebas X_1dan X_2 terhadap variabel terikat Y. berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya, di hitung mengunakan bantuan program SPSS 20. Hasil analisis yang di perhatikan pada harga koefisien signifikansi, pada baris *deviation from linierity.* Interpretasi hasil analisis dilakukan dengan:

- Menyusun hipotesis
  Ho: model regresi linier
  H1: model regresi tidak linier
- Menetapkan taraf signifikansi (misal a=0,05)
- Membandingkan signifikansi yang di tetapkan dengan signifikansi yang di peroleh dari analisis (Sig.)
  Bila a < Sig. maka Ho di terima berarti regresi linier
  Bila a > Sig. maka H1 di terima berarti regresi tidak linier

b. Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data.[259]Normal artinya data yang dihubungkan berdistribusi normal. Untuk menguji apakah data sampel yang sedang diteliti berasal dari populasi berdistribusi normal atau

[259] Supardi, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*.Cetakan 2, Jakarta: Change Publication, 2013, hal. 129.

tidak, dilakukan uji normalitas dengan mengunakan *one-sampel kolmoggorov-smirnov Test* maka dasar pengambilan kepeutusannya adalah apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*> dari nilai alpha (5%) maka berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*< dari nilai alpha (5%) maka berarti data berasal dari populasi yang tidak normal. Uji normalitas di hitung mengunakan bantuan program SPSS 20.

c. Uji Homogenitas Varians Kelompok

Dalam suatu model regresi sedehana dan ganda, perlu diuji *homogenitas varians* kelompok atau uji asumsi *heteroskedastisitas*. Model *regresi* yang baik adalah jika tidak terjadi *heteroskedastisitas* (kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya) atau dengan kata lain model regresi yang baik bila varians dari pengamatan ke pengamatan lainnya homogen.

3. Pegujian Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik inferensial parametris, yang akan dihitung menggunakan bantuan program SPSS 20. Analisa didasarkan pada data yang di peroleh dari responden melalui angket yang telah disebar. Pengujian hipotesis dalam penelitian mengunakan metode analisis regresi linier sederhana dan berganda (*multiple regression linier*). Model ini di pergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya baik secara parsial maupun simultan.Analisis ini digunakan untuk menjawab pertanyaan yang sudah dirumuskan dalam perumusan masalah. Tahapan-tahapan pengujian hipotesis:

a. Regresi sederhana

1)Koefisien korelasi antara X dan Y

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\Sigma x^2 + \Sigma y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Angka indeks korelasi *Product Moment*
X = Jumlah skor X
Y = Jumlah skor Y
XY = Jumlah skor perkalian X dengan Y
ΣX^2 = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam seberan X
ΣY^2 = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran Y

2) Uji Signifikansi koefisien korelasi X dan Y

$H_0 : \rho \leq 0$
$H_1 : \rho > 0$

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2_{.xy}}}$$

3) Koefisien Determinasi

$R_{xy} = r^2 \times 100\ \%$

b. Regresi Ganda

Regresi merupakan ramalan, penaksiran, dan pendugaan. Garis regresi dengan variabel bebas dapat dinyatakan dengan rumus persamaan regresi linier tiga variabel, yaitu:[260]

1) Menentukan persamaan regresi linier ganda Y atas X_1 dan X_2 [261]

$\hat{Y} = b0\ b1\ X_1 + b2X_2$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Variabel terikat b_0 = Konstanta untuk sampel

X_1 = Variabel bebas 1 b_1 = Koefisien regresi X_1

X_2 = Variabel bebas 2 b_2 = Koefisien regresi X_2

Untuk mengetahui nilai besaran b_0, b_1, dan b_2 dengan rumus:

$$b_1 = \frac{(\Sigma x_2^2)(\Sigma x_1\ y) - (\Sigma x_1\ x_2)(\Sigma x_2\ y)}{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_2^2) - (x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_2\ y) - (\Sigma x_1\ x_2)(\Sigma x_1\ y)}{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_2^2) - (x_1 x_2)^2}$$

$b_0 = \hat{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$

Keterangan:

$$\Sigma x_1^2 = \Sigma x_1^2 - \frac{(\Sigma x_1)^2}{n}$$

$$\Sigma x_1^2 = \Sigma x_2^2 - \frac{(\Sigma x_2)^2}{n}$$

$$\Sigma y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma y)^2}{n}$$

$$\Sigma x_1\ y = \Sigma x_1\ Y - \frac{(\Sigma x_1)(\Sigma Y)}{n}$$

$$\Sigma x_2\ y = \Sigma x_2\ Y - \frac{(\Sigma x_2)(\Sigma Y)}{n}$$

$$\Sigma x_1\ x_2 = \Sigma x_1\ x_2 - \frac{(\Sigma x_1)(\Sigma x_2)}{n}$$

2) Uji Signigikansi Persamaan Regresi Ganda Y atas X_1 dan X_2

Menggunakan langkah sebagai berikut:

a) Menghitung jumlah kuadrat (JK) Beberapa sumber varians

JK (T) = ΣY^2

JK (Reg) = $b_1 \Sigma x_1 y + b_2 \Sigma x_2 y$

[260] Analisis regresi ganda ini mengikuti buku karangan Kadir, judul bukunya Statistik Terapan Edisi kedua, 2015

[261] Kadir, Statistik Terapan, Edisi kedua, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015, hal. 189-191

JK (Reg) = JK (T) – JK (Reg)

b) Menghitung Derajat Bebas (DB) Beberapa sumber varians

db (T) = n-1

db (Reg) = k-2

db (Res) = n-k-1

c) Menghitung rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)

RJK (Reg) = $\frac{JK\ (Reg)}{db\ (Reg)}$

RJK (Sisa) = $\frac{JK\ (Res)}{db\ (Res)}$

d) Menghitung F_{hitung}

Uji signifikansi Regresi Y atas X_1 dan X_2

Ho : $\beta \leq 0$ (Regresi tak berarti)

H_1 : $\beta > 0$ (Regresi berarti)

F_{hitung} (Reg) = $\frac{RJK\ (Reg)}{RJK\ (Sisa)}$

e) Menyusun Tabel Anava Regresi

a. Uji Signifikansi Koefisien Regresi Ganda Y atas X_1 dan X_2

1) Koefisien Korelasi Ganda

$R^2_{y\ 12}$ = (JK (Reg)) / (ΣY^2)

2) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda

$F_{hitung} = \frac{R^2\ (n-k-1)}{k\ (1-R^2}$

3) Koefisien Determinasi

$R^2_{y\ 12}$ = $R^2_{y\ 12}$ x 100 %

b. Uji signifikansi Koefisien Persamaan Regresi Ganda.

1) Menghitung Galat Buku Taksiran (S_{y12})

$S^2_{y.12} = \frac{RJK\ (S)}{(n-k-1)}$

2) Menghitung $R_1{}^2$

$R_1 = \frac{\Sigma x_1 x_2}{\sqrt{(\Sigma x_1,^2)(\Sigma x_2,^2)}}$

3) Mengitung S^2_{b1}

$S^2_{b1} = \frac{S^2_{y.12}}{\Sigma X_1^2\,(1-R_1^2}$

Selanjutnya:

$S^2_{b2} = \frac{S^2_{y.12}}{\Sigma X_2^2\,(1-R_2^2}$

4) Menghitung Statistik Uji-t

<u>Uji Signifikansi Koefisien X_1 (b_1)</u>

$t_1 = \frac{b_1}{S_{b1}}$

Uji Signifikansi Koefisien X_2 (b_2)

$t_2 = \frac{b_2}{S_{b2}}$

c. Korelasi Parsial dan Uji Signifikansi Korelasi Parsial.

1) $r_{y1} = \frac{\Sigma x_1 y}{\sqrt{(\Sigma x_1,^2)(\Sigma y^2)}}$

2) $r_{y2} = \frac{\Sigma x_2 y}{\sqrt{(\Sigma x_2,^2)(\Sigma y^2)}}$

3) $r_{12} = \frac{\Sigma x_1 x_2}{\sqrt{(\Sigma x_1,^2)(\Sigma x_2,^2)}}$

a) Koefisien korelasi antara X_1 dan Y dengan mengontrol pengaruh X_2 ($r_{y1.2}$):

$R_{y1.2} = \frac{ry1 - ry2.r12}{\sqrt{(1 - r^2 y2)(1 - r^2 12}}$

b) Koefisien korelasi antara X_2 dan Y dengan mengontrol pengaruh X_1 ($r_{y2.1}$):

$R_{y1.2} = \frac{ry2 - ry2.r12}{\sqrt{(1 - r^2 y1)(1 - r^2 12)}}$

4. Analisis Butir soal

Setelah data terkumpul, lalu di analisis dengan mengunakan analisis butir, Untuk mengetahui prosentase jawaban responden pada setiap butir instrumen penelitian dan mengetahui kualitas setiap butir soal.

I. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di Kampus STAI Darunnajah Jakarta: Jl. Ulujami Raya No. 10 Pesanggrahan Jakarta Selatan, dari tanggal 20 Januari 2018 sampai Sekarang. Jadwal penelitian sebagai berikut:

No	Kegiatan	Juni		Juli				Agustus			September			Oktober				November				Desember			
		3	4	1	2	3	4	1	2	4	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Konsultasi Judul																								
2	Persiapan Kompre																								
3	Ujian Komprehensip																								
4	Pembuatan Proposal																								
5	Pengesahan Proposal																								
6	Ujian Proposal																								

7	Revisi Proposal																								
8	Bimbingan pembimbing																								
9	Ujian Progres I																								
10	Revisi Bab I, II, III																								
11	Uji Coba Angket																								
12	Bimbingan pembimbing																								
13	menyebar angket penelitian																								
14	pengolahan data angket																								
15	Ujian Progres II																								
16	Revisi Tesis																								
17	Ujian Tesis																								
18	Revisi Tesis																								
19	Pengesahan Tesis																								

J. Hipotesis Statistika

Hipotesis berasal dari bahasa Yunani yang mempunyai dua kata “hupo” (sementara) dan “thesis” (pernyataan atau teori). Jadi hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya.[262]

Hipotesis statisika berupa simbol atau lambang para-meter statistika yang menggambarkan pernyataan tentang karakteristik populasi yang merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Pernyataan tersebut berbentuk proposisi sebagai hasil dari kerangka teoritik untuk hipotesis penelitian dan ingkarannya adalah hipotesis nol.

[262] Syofian Seregar, *Metode Penelitian Kuantitatif,…*, hal.38.

1. $H_0 = \rho_{y.1} \leq 0$
   Ha= $\rho_{y.1} > 0$
   H_0= Tidak terdapat pengaruh Komptensi Profesional terhadap Mutu Pendidikan Tinggi.
   Ha=Terdapat pengaruh komptensi Profesional terhadap Mutu Pendidikan Tinggi.
2. $H_0 = \rho_{y.2} \leq 0$
   Ha= $\rho_{y.2} > 0$
   H_0= Tidak terdapat hubungan Produktivitas Kerja Dosen dengan Mutu Pendidikan perguruan Tinggi
   Ha=Terdapat hubungan Produktivitas Kerja Dosen dengan Mutu Pendidikan Tinggi
   $H_0 = \rho_{y.12} \leq 0$
   Ha= $\rho_{y.12} > 0$
   H_0= Tidak terdapat Pengaruh Komptensi Profesional dan Produktivitas Kerja Dosen secara bersama-sama dengan Mutu Pendidikan Tinggi
   Ha= Terdapat pengaruh komptensi Profesional dan Produktivitas Kerja Dosen secara bersama-sama dengan Mutu Pendidikan Tinggi

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN UJI HIPOTESIS

A. Tinjauan Umum Objek Penelitian

Dalam tinjauan umum objek penelitian ini akan menjelaskan tentang sejarah STAI Darunnajah Jakarta, visi dan misi STAI Darunnajah Jakarta, pola dasar pendidikan pesantren Darunnajah dan Tabiyatul Mu'allimin wal Mu'allimat Al-Islamiyah (TMI) Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta.

1. Sejarah STAI Darunnajah Jakarta

Pondok STAI Darunnajah Jakarta adalah lembaga pendidikan Islam swasta (non-pemerintah) yang berada dibawah naungan Yayasan Darunanajah. Dirintis sejak 1942, didirikan Pondok Pesantren pada tanggal 1 April 1974 oleh (Alm) KH. Abdul Manaf Mukhayyar dan dua rekannya (Alm) KH. Qomaruzzaman dan KH. Mahrus Amin, dengan sistem kurikulum yang terpadu, pendidikan berasrama serta pengajaran bahasa Arab dan Inggris secara intensif serta pendidikan karakter untuk para santri.[263]

[263] Sofwan Manaf, *Khuthbatul 'Arsy Kedua*, Edisi Revisi, Jakarta: Darunnjah Press, 2016, hal. 50.

STAI Darunnajah Jakarta terletak di Jln. Ciledug Raya No. 01 (Samping ITS Cipulir Mas) Ulujami, Pesanggrahan, Jakarta Selatan, 12250 Telp. (021) 7359786 a. Lokasi pesantren sangat menguntungkan karena berada di pinggiran ibukota, yang mana hal tersebut memudahkan komunikasi, baik dengan instansi pemerintah maupun dengan masyarakat luas.

Pengurus yayasan periode 2008-2013: **Ketua:** H. Saifuddin Arief, SH, MH; **Sekretaris**: Drs. H. Mustofa Hadi Chirzin dan H. Abdul Haris Qodir, S.Mn.; **Bendahara**: Hadiyanto Arief, SH, M.Bs; **Pengawas**: Dr.H. Supriyadi Ahmad, M.A, Ir. H. Edi Wariat Sutaryadi. Untuk efektivitas yayasan kegiatan dibantu oleh Bidang-bidang yaitu: 1) Bidang Pondok Pesantren; 2) Bidang Perguruan Tinggi; 3) Bidang Usaha dan Pengembangan Bisnis; 4) Bidang Pemeliharaan dan Pengembangan Waqaf.

Dengan didukung oleh lingkungan yang asri, Pondok Pesantren Darunnajah berupaya untuk mencetak manusia yang *muttafaqoh fiddin* untuk menjadi kader pemimpin umat/bangsa, selalu mengupayakan terciptanya pendidikan santri yang memiliki jiwa keikhlasan, kesederhanaan, kemandirian, ukhuwah Islamiyah, kebebasan berfikir dan berperilaku atas dasar Al-Quran dan Sunnah Rasulullah SAW untuk meningkatkan taqwa kepada Allah SWT.

2. Visi dan Misi STAI Darunnajah Jakarta

a. Visi singkat : Unggul. Kompetitif, dan Visioner

Visi lengkap : Terwujudnya Perguruan Tinggi yang unggul dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompetitif dan visioner dalam bidang Hukum Islam dan Pendidikan Islam pada tahun 2020[264].

Visi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Unggul

Visi ini mengacu kepada visi Yayasan Darunnajah Jakarta[265], bahwa alumni Daru
keunggulan dalam bidang ilmu-ilmu keagamaan itu dibuka Fakultas
Syari'ah : Program Studi Hukum Keluarga (HK) dan Fakultas
Tarbiyah:Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), dan
Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD).

2) Kompetitif

Mengacu kepada visi Yayasan Darunnajah Jakarta, dalam proses pembentukan ka

3) Visioner

Mengacu kepada visi Yayasan Darunnajah Jakarta[266] dan visi pesantren Darunna

[264] RIP, Statuta, Renstra, Renop, dan Pedoman Akademik
[265] AD ART Yayasan Darunnajah Jakarta
[266] Visi Yayasan Darunnaajah Jakarta
[267] Visi pesantren Darunnajah Jakarta

Visi ini sangat realistis dan jelas karena STAI Darunnajah memiliki beberapa pendukung sebagai berikut: HKI =26 MPI = 424PIAUD = 48

a. Memiliki 1 orang Guru Besar Tidak Tetap[268]
b. Memiliki 3 orang dosen tidak tetap bergelar Doktor (S3)[269]
c. Memiliki 5 orang dosen tetap bergelar Doktor (S3)[270]
d. Memiliki 25 orang dosen tetap bergelar Magister (S2), dan 3 orang diantaranya sedang menjalani pendidikan program Doktor/S3[271]
e. Berada di bawah Yayasan Darunnajah Jakarta yang memiliki 17 cabang pesantren di Jawa, Sumatera dan Kalimantan yang memungkinkan Sekolah Tinggi Agama Islam Darunnajah memiliki potensi pengembangan sumber daya manusia sebagai tenaga pendidik dan kependidikan dalam bidang agama Islam, dan hukum Islam.
f. Berada di bawah Yayasan Darunnajah yang memiliki tanah wakaf seluas 677 hektar[272]yang berada di pulau Jawa, Sumatera, dan Kalimantan[273]. Ini memungkinkan STAI Darunnajah untuk dikembangkan bukan saja di Jakarta, tetapi juga di daerah-daerah yang di sana terdapat Pesantren abang Darunnajah Jakarta, seperti di Cipining Bogor (Jawa Barat), Bengkulu (Sumatera), Cikeusik (Jawa Barat), Serang (Jawa Barat), Nunukan (Kalimantan Timur) dan sebagainya.
g. Secara geografis STAI Darunnajah terletak di lokasi strategis di ibu kota negara. Berlokasi di daerah Cipulir yang sangat mudah diakses dari berbagai wilayah Jakarta dan sekitarnya.
h. Memiliki gedung 6 lantai, milik sendiri, yang saat ini setiap lantai dilengkapi dengan kamar mandi, setiap ruangan pada setiap lantai memiliki sistem Air Conditioner (AC) dalam kondisi baik, selain juga memiliki sistem ventilasi yang memadai.
i. Jaringan Sinyal *wifi* (TUSTAIDA, STAIDA, @darunnjah.ac.id., @ akademik.darunnajah.ac.id, PUSTAKA, Prodi.darunnajah.ac.id) yang dapat diakses oleh segenap sivitas akademika dengan lancar pada setiap lantai.

b. Misi

1. Membentuk sarjana muslim yang berkualitas dalam hukum Islam.

[268] Laporan Tahunan Ketua Staida pada Wisuda Sarjana S1 2015
[269] Laporan Tahunan Ketua Staida pada Wisuda Sarjana S1 2016
[270] Laporan Tahunan Ketua Staida pada Wisuda Sarjana S1 2017
[271] Surat Keterangan mahasiswa studi lanjut
[272] Buletin Darunnajah 2015
[273] Data Asset yayasan Tahun 2017

2. Membentuk sarjana muslim yang berkualitas dalam Pendidikan Islam.
3. Mempersiapkan mahasiswa untuk melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
4. Melakukan pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian dan pengembangan dalam bidang hukum Islam dan Pendidikan Islam[274].

3. Tujuan

a. Membina dan mengembangkan mahasiswa untuk menjadi ilmuan dalam hukum Islam, tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan tenaga profesional lainnya yang beriman, bertaqwa, profesional, berkompeten tinggi dan berwawasan kebangsaan.
b. Melanjutkan bakat minat para alumni Madrasah Aliyah dan sekolah yang sederajat dalam mengkaji dan mengembangkan ilmu agama Islam terutama dalam bidang hukum Islam dan Pendidikan Islam.
c. Mendukung pengembangan kehidupan politik, ekonomi, sosial, budaya dan pendidikan dengan berperan sebagai kekuatan moral yang mandiri.
d. Mendukung pembangunan masyarakat yang religius, demokratis, cinta damai, cinta ilmu, dan bermartabat.

4. Sasaran dan Strategi Pencapaiannya

a. Terselenggaranya kualitas lulusan yang memiliki bobot keilmuan, keahlian, kepemimpinan dan keislaman.
b. Terselenggaranya iklim akademik yang kondusif bagi proses pembelajaran dengan menerapkan kebijakan pengembangan pendidikan tinggi, yaitu pemerataan dan perluasan akses, peningkatan mutu, relevensi dan daya saing, penguatan tata kelola, akuntabilitas dan pencitraan publik.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan STAI Darunnajah Jakarta, dan Soal Test diujikan kepada mahasiswa STAI Darunnajah yang nantinya tidak terpilih menjadi peserta uji penelitian. Uji validitas dan reliabilitas dilaksanakan mulai pada hari Ahad 28 Oktober 2018 sampai Senin 29 Oktober 2018 dengan jumlah responden 30 Mahasiswa. Hasil uji validitas dan realibilitas dari variabel Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y), Kompetensi Profesional (X_1) dan Produktivitas Kerja Dosen (X_2) tersebut akan dijelaskan satu persatu sebagai berikut:

[274] RIP, Statuta, Renstra, Renp, dan Pedoman Akademik.

1. Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y)
   a. Validitas Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y)

      Hasil skor uji validitas variabel Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y) akan disajikan dalam sebuah tabel di bawah ini.

Tabel 4.1
Skor Hasil Uji Validitas Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi[275]

[275] Data diolah di pondok pesantren Darunnajah Jakarta pada Senin, 29 Oktober 2018 jam 21.00 WIB.

No	R hitung	R tabel	ket	No	R hitung	R tabel	ket
1	0,449	0,361	valid	21	0,193	0,361	drop
2	0,259		drop	22	0,181		drop
3	0,666		valid	23	0,566		valid
4	0,508		valid	24	0,71		valid
5	0,185		drop	25	0,099		drop
6	0,376		valid	26	0,234		drop
7	0,565		valid	27	0,551		valid
8	0,358		drop	28	0,071		drop
9	0,418		valid	29	0,488		valid
10	0,292		drop	30	0,444		valid
11	0,619		valid	31	0,404		valid
12	0,639		valid	32	0,447		valid
13	0,422		valid	33	0,394		valid
14	0,172		drop	34	0,294		drop
15	0,501		valid	35	0,386		valid
16	0,196		drop	36	0,622		valid
17	0,615		valid	37	0,194		drop
18	0,411		valid	38	0,234		drop
19	0,387		valid	39	0,551		valid
20	0,472		valid	40	0,071		drop

Hasil uji sampel penelitian yang diujikan Mahasiswa STAI Darunnajah Jakarta sebanyak 30 Mahasiswa, dengan menggunakan tes Empat Puluh (40) butir soal peryataan Mutu Pendidikan, diperoleh hasil lima belas (15) butir soal dinyatakan tidak valid yaitu nomor 2,5,8,10,14,16 21,22,25,26,28,34,37,38 dan 40 dikarenakan nilai $r_{hit.} < r_{tab.}$ (r_{tab} = 0,361), dengan demikian 15 instrument tersebut tidak bisa dijadikan uji penelitian, selanjutnya akan dihapus. Sedangkan dua puluh lima (25) butir instrumen yang valid tersebut, bisa digunakan untuk uji penelitian Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi selanjutnya.

b. Reliabilitas Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y)

Hasil uji realibilitas variabel Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y) diperoleh nilai sebesar 0,889.[276]berarti instrument dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya karena 0,884>0,6.[277]Karena berdasarkan uji coba instrumen ini valid dan reliabel seluruh butirnya, maka instrumen dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

2. Kompetensi Profesional (X1)
   a. Validitas Kompetensi Profesional (X1)

Hasil skor uji validitas variabel Kompetensi Profesional (X1) akan disajikan dalam sebuah tabel di bawah ini.

Tabel 4.2
Skor Hasil Uji Validitas Kompetensi Profesional[278]

No	R hitung	R tabel	ket	No	R hitung	R tabel	ket
1	0,476		valid	21	0,603		valid
2	0,27		drop	22	0,544		valid
3	0,77		valid	23	0,432		valid
4	0,547		valid	24	-0,13		drop
5	0,547		valid	25	0,436		valid
6	0,292		drop	26	0,223		drop
7	0,429		valid	27	0,405		valid
8	0,395		valid	28	0,389		valid
9	0,099	**0,361**	drop	29	-0,21	**0,361**	drop
10	0,397		valid	30	0,482		valid
11	0,291		drop	31	-0,11		drop
12	0,542		valid	32	0,373		valid
13	0,224		drop	33	-0,2		drop
14	0,369		valid	34	0,58		valid
15	-0,2		drop	35	0,467		valid
16	0,58		valid	36	-0,11		drop
17	0,467		valid	37	0,444		valid

[276] Data diolah di pondok pesantren Darunnajah Jakarta pada Senin, 29 Oktober 2018 jam 21.00 WIB.

[277]Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif* , Jakarta: Prenada Media Group, 2013, hal. 57.

[278] Data diolah di pondok pesantren Darunnajah Jakarta pada Senin, 29 Oktober 2018 jam 21.00 WIB.

18	-0,11		drop	38	0,34		drop
19	0,444		valid	39	0,547		valid
20	0,461		valid	40	0,292		drop

Hasil uji sampel penelitian yang diujikan Mahasiswa STAI Darunnajah Jakarta sebanyak 30 Mahasiswa, dengan menggunakan tes empat puluh (40) butir soal peryataan Kompetensi Profesional, diperoleh hasil lima belas (15) butir soal dinyatakan tidak valid yaitu nomor 2, 5, 9, 11, 13, 15,18,24,26,29,31,33,36,,38, dan 40 dikarenakan nilai $r_{hit.} < r_{tab.}$ (r_{tab} = 0,361), dengan demikian 15 instrument tersebut tidak bisa dijadikan uji penelitian, selanjutnya akan dihapus. Sedangkan dua puluh lima (25) butir instrumen yang valid tersebut, bisa digunakan untuk uji penelitian Kompetensi Profesional selanjutnya.

b. Reliabilitas Kompetensi Profesional (X1)

Hasil uji realibilitas variabel Kompetensi Profesional (X1) diperoleh nilai sebesar 0,871.[279]berarti instrument dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya karena 0,871>0,6.[280]Karena berdasarkan uji coba instrumen ini valid dan reliabel seluruh butirnya, maka instrumen dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

3. Produktivitas Kerja Dosen (X2)
   a. Validitas Kompetensi Profesional (X1)

Hasil skor uji validitas variabel Produktivitas Kerja Dosen (X2) akan disajikan dalam sebuah tabel di bawah ini.

Tabel 4.3

[279] Data diolah di pondok pesantren Darunnajah Jakarta pada Senin, 29 Oktober 2018 jam 21.00 WIB.

[280]Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif* , .., hal. 57.

Skor Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Dosen[281]

No	R hitung	R tabel	ket	No	R hitung	R tabel	ket
1	0,499	0,361	valid	21	0,486	0,361	valid
2	0,312		drop	22	0,441		valid
3	0,743		valid	23	0,188		drop
4	0,344		drop	24	0,571		valid
5	0,383		valid	25	0,627		valid
6	0,618		valid	26	0,32		drop
7	0,467		valid	27	0,567		valid
8	-0,19		drop	28	0,292		drop
9	0,512		valid	29	0,618		valid
10	0,519		valid	30	0,467		valid
11	0,478		valid	31	-0,186		drop
12	0,395		valid	32	0,512		valid
13	-0,22		drop	33	0,191		drop
14	0,571		valid	34	0,478		valid
15	0,743		valid	35	0,395		valid
16	0,112		drop	36	-0,216		drop
17	0,441		valid	37	0,571		valid
18	0,281		drop	38	0,191		drop
19	0,571		valid	39	0,743		valid
20	0,157		drop	40	0,188		drop

Hasil uji sampel penelitian yang diujikan Mahasiswa STAI Darunnajah Jakarta sebanyak 30 Mahasiswa, dengan menggunakan tes empat puluh (40) butir soal peryataan Produktivitas Kerja Dosen, diperoleh hasil lima belas (15) butir soal dinyatakan tidak valid yaitu nomor 2,4,8,13,16, 18, 20, 23, 26, 28, 31, 33, 36, 38 dan 40 dikarenakan nilai $r_{hit.} < r_{tab.}$ (r_{tab} = 0,361), dengan demikian 15 instrument tersebut tidak bisa dijadikan uji penelitian, selanjutnya akan dihapus. Sedangkan dua puluh lima (25) butir instrumen yang valid tersebut, bisa digunakan untuk uji penelitian Produktivitsa Kerja Dosen selanjutnya.

[281] Data diolah di pondok pesantren Darunnajah Jakarta pada Senin, 29 Oktober 2018 jam 21.00 WIB.

b. Reliabilitas Produktivitas Kerja Dosen (X2)

Hasil uji realibilitas variabel Produktivitas Kerja Dosen (X2) diperoleh nilai sebesar 0,894.[282]berarti instrument dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya karena 0,894>0,6.[283]Karena berdasarkan uji coba instrumen ini valid dan reliabel seluruh butirnya, maka instrumen dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

C. Deskripsi Hasil Penelitian

Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah skor Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y), Kompetensi Profesional (X_I), Produktivitas Kerja Dosen (X_2).Datatersebut, diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 20 untuk menyajikan statistik deskriptif, sehingga dapat diketahui beberapa data deskriptif antara lain: jumlah responden *(N)*, harga rata-rata *(mean)*, rata-rata kesalahan standar *(Standard Error of Mean)*, median atau nilai tengah, modus *(mode)*atau nilai yang sering muncul, simpang baku *(Standard Deviation)*, varians*(Variance)*, rentang *(range)*, skor terendah *(minimum scor)*, skor tertinggi *(maksimum scor)*yakni sebagai berikut:

1. Variabel Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y)
   a. Data Deskripsi

Data deskriptif adalah data yang diperoleh dari data penelitian (angket) yang telah dilakukan guna untuk mendeskripsikan kualitas data penelitian tersebut. Data yang telah diolah menggunakan SPSS 22 tersebut akan disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Data Deskriptif Variabel Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y)

Statistics

Mutu_Pendidikan

N	Valid	87
	Missing	0
Mean		77.51
Std. Error of Mean		.804
Median		77.00
Mode		73
Std. Deviation		7.496
Variance		56.183
Range		34
Minimum		63
Maximum		97
Sum		6743

[282] Data diolah di pondok pesantren Darunnajah Jakarta pada Senin, 29 Oktober 2018 jam 21.00 WIB.

[283]Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif* , .., hal. 57.

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, maka dapat di jelaskan bahwa data deskriptif variabel Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 87 responden, skor rata-rata 77,51, skor rata-rata kesalahan standar 0,804 median 77,00, modus 73 simpang baku 7,496, varians 56,183, rentang skor 34, skor terendah 63, skor tertinggi 97.

Memperhatikan skor rata-rata Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi yaitu 77,51 atau sama dengan 77,51:125[284] X 100% = 62,00 % dari skor idealnya yaitu 125. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:[285]

Tabel. 4.5
Kriteria Taraf Perkembangan Variabel

No.	Tingkat %	Keterangan
1	90% - 100%	Sangat tinggi
2	80% - 89%	Tinggi
3	70% - 79%	Cukup tinggi
4	60% - 69%	Sedang
5	50% - 59%	Rendah
6	40% ke bawah	Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi berada pada taraf **Sedang (62,00%).** Hal ini menunjukkan bahwa Pentingnya meningkatkan Mutu Pendidikan di Suatu Lembaga Pendidikan, sehingga Mutu Pendidikan disuatu lembaga Pendidikan sesuai yang diharapkan oleh kampus.

b. Tabel Frekuensi

Adapun tabel distribusi frekuensi dari tabel Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y) adalah sebagai berikut:

[284] Di dapat dari jumlah soal di kali jumlah jumlah jawaban misal 25x5=125

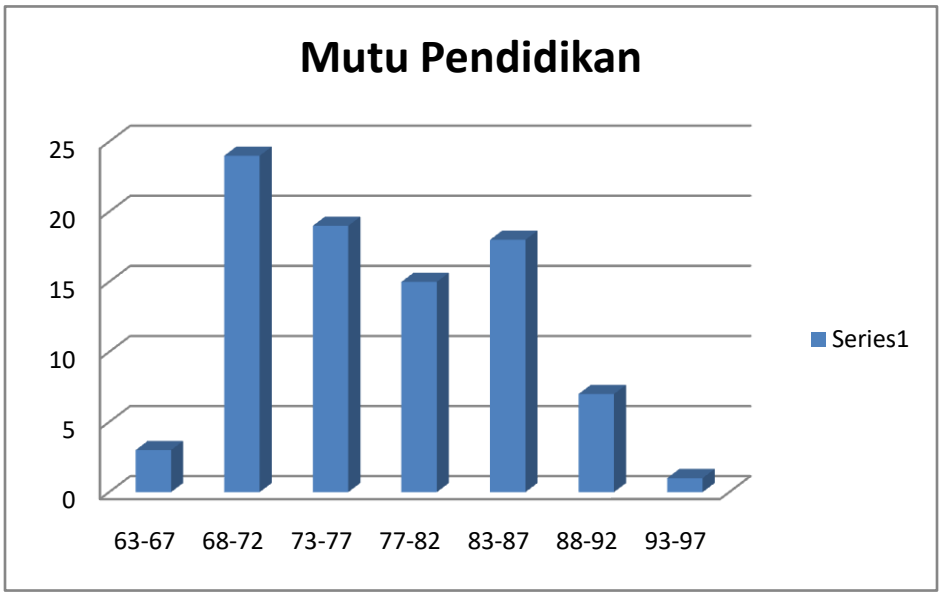
[285]Moch.Idochi Anwar, Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru, Bandung: *Tesis*, FPS IKIP Bandung, 1984, ha.l. 101

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Skor Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y)

KelasInterval	Frekuensi (Fi)	Frekuensi	
		Prosentase (%)	Komulatif Prosentase (%)
63 – 67	3	3	3
68 – 72	24	24	27
73 – 77	19	19	46
78 – 82	15	15	61
83 – 87	18	18	79
88 – 92	7	7	86
93 – 97	1	1	87

c. Gambar Histogram

Gambar 4.1
Histogram Skor Mutu Pendidikan Perguruan Tingi (Y)



2. Variabel Kompetensi Profesional (X1)
   a. Deskripsi Data

Data deskriptif adalah data yang diperoleh dari data penelitian (angket) yang telah dilakukan guna untuk mendeskripsikan kualitas data penelitian tersebut. Data yang telah diolah menggunakan SPSS 22 tersebut akan disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Data Deskriptif Variabel Komptensi Profesional (X1)

Statistics

Kompetensi_Profesional

N	Valid	87
	Missing	0
Mean		73.78
Std. Error of Mean		1.396
Median		70.00
Mode		62[a]
Std. Deviation		13.018
Variance		169.475
Range		62
Minimum		59
Maximum		121
Sum		6419

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, maka dapat di jelaskan bahwa data deskriptif variabel Kompetensi Profosional (X1) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 87 responden, skor rata-rata 73,78, skor rata-rata kesalahan standar 1,396 median 70,00, modus 62 simpang baku 13,018, varians 169,475, rentang skor 62, skor terendah 59, skor tertinggi 121.

Memperhatikan skor rata-rata Komptensi Profesional yaitu 73,78 atau sama dengan 73,78:125[286] X 100% = 59,02 % dari skor idealnya yaitu 125. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:[287]

Tabel. 4.8
Kriteria Taraf Perkembangan Variabel

No.	Tingkat %	Keterangan
1	90% - 100%	Sangat tinggi
2	80% - 89%	Tinggi
3	70% - 79%	Cukup tinggi
4	60% - 69%	Sedang
5	50% - 59%	Rendah
6	40% ke bawah	Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel Kompetensi Profesional berada pada taraf **Rendah (59,02%).** Hal ini menunjukkan bahwa Pentingnya meningkatkan Komptensi profesinal yang ada pada diri dosen maupun guru di Suatu Lembaga Pendidikan, sehingga dapat menignkatkan mutu Pendidikan disuatu lembaga Pendidikan sesuai yang diharapkan oleh kampus.

b. Tabel Frekuensi

Adapun tabel distribusi frekuensi dari tabel Kompetensi Profosional (X1) adalah sebagai berikut:

[286] Di dapat dari jumlah soal di kali jumlah jumlah jawaban misal 25x5=125

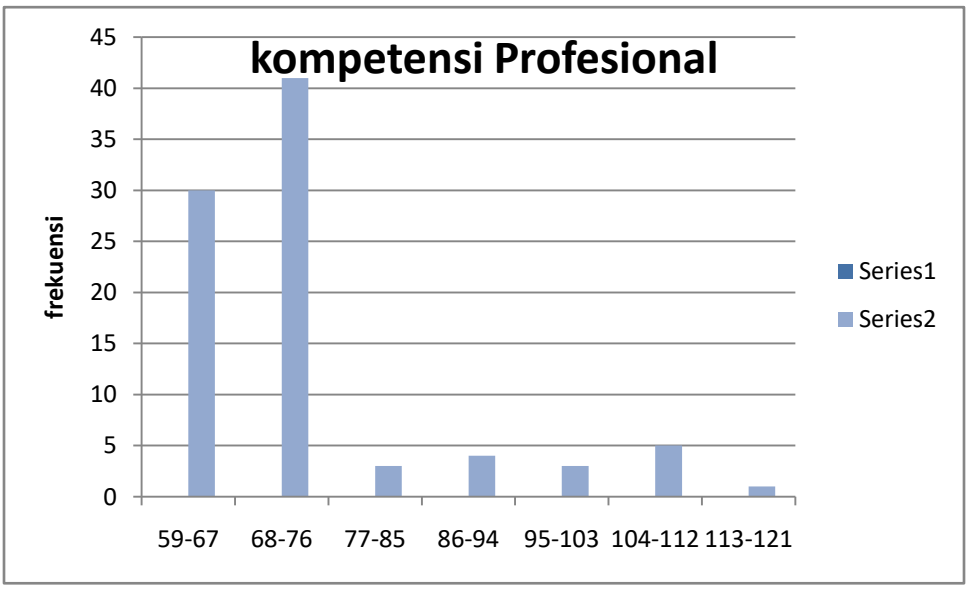
[287] Moch.Idochi Anwar, Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru, Bandung: *Tesis*, FPS IKIP Bandung, 1984, ha.l. 101

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi Profesional (X1)

KelasInterval		Frekuensi (Fi)	Frekuensi	
			Prosentase (%)	Komulatif Prosentase (%)
59	67	30	30	30
68	76	41	41	71
77	85	3	3	74
86	94	4	4	78
95	103	3	3	81
104	112	5	5	86
113	121	1	1	87
Jml				

c. Gambar Histogram

Gambar 4.2



Histogram Skor Kompetensi Profesional (X1)

3. Variabel Produktivitas Kerja Dosen (X2)
   a. Deskripsi Data

Data deskriptif adalah data yang diperoleh dari data penelitian (angket) yang telah dilakukan guna untuk mendeskripsikan kualitas data penelitian tersebut. Data yang telah diolah menggunakan SPSS 22 tersebut akan disajikan dalam tabel di bawah ini

Tabel 4.10
Data Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja Dosen (X2)

Statistics

Produktivitas_Kerja_Dosen

N	Valid	87
	Missing	0
Mean		82.07
Std. Error of Mean		1.023
Median		81.00
Mode		78[a]
Std. Deviation		9.545
Variance		91.111
Range		40
Minimum		67
Maximum		107
Sum		7140

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, maka dapat di jelaskan bahwa data deskriptif variabel Produktivitas Kerja Dosen (X2) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 87 responden, skor rata-rata 82,07, skor rata-rata kesalahan standar 1,023 median 81,00, modus 78 simpang baku 9,545, varians 91,111, rentang skor 40, skor terendah 67, skor tertinggi 107.

Memperhatikan skor rata-rata Produktivitas Kerja Dosen yaitu 82,07 atau sama dengan 82,07:125[288] X 100% = 65,65 % dari skor idealnya yaitu 125. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:[289]

[288] Di dapat dari jumlah soal di kali jumlah jumlah jawaban misal 25x5=125

[289]Moch.Idochi Anwar, Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru, Bandung: *Tesis*, FPS IKIP Bandung, 1984, ha.l. 101

Tabel. 4.11
Kriteria Taraf Perkembangan Variabel

No.	Tingkat %	Keterangan
1	90% - 100%	Sangat tinggi
2	80% - 89%	Tinggi
3	70% - 79%	Cukup tinggi
4	60% - 69%	Sedang
5	50% - 59%	Rendah
6	40% ke bawah	Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel Produktivits Kerja Dosen berada pada taraf **Sedang (63,13%).** Hal ini menunjukkan bahwa Pentingnya meningkatkan produktivitas kerja pada diri seoorang guru maupun dosen, sehingga dapat meningkatkan mutu Pendidikan disuatu lembaga Pendidikan sesuai yang diharapkan oleh kampus.

a. Tabel Frekuensi

Adapun tabel distribusi frekuensi dari tabel Produktivitas Kerja Dosen (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Skor Produktivitas Kerja Dosen (X2)

KelasInterval		Frekuensi (Fi)	Frekuensi	
			Prosentase (%)	Komulatif Prosentase (%)
67	72	15	15	15
73	78	19	19	34
79	84	22	22	56

85	90	17	17	73
91	95	6	6	79
96	101	4	4	83
102	107	4	4	87
	Jml			

b. Gambar Histogram

Gambar 4.3
Histogram Skor Produktivitas Kerja Dosen (X2)



D. Pengujian Persyaratan Analisis Hipotesis Penelitian

Sebelum melakukakan pengujian hipotesis maka terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis yakni uji linieritas persamaan regresi, uji normalitas distribusi galat taksiran, uji homogenitasvarians kelompok atau uji asumsi heteroskedas-tisitas regresi, dari ketiga persyaratan hipotesis penelitian tersebut akan dijabarkan satu persatu di bawah ini:

1. Uji Linieritas Persamaan Regresi

Untuk menguji linieritas persamaan regresi akan dihitung mengunakan SPSS statistic dengan langkah-langkah sebagaimana yang di kemukakan C. Trihendradi.[290] Adapun uji linieritas persamaan regresi ketiga variabel penelitian adalah sebagai berikut ini:

a. Pengaruh Kompetetensi Profesional (X_1) terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y).
Hipotesis Statistik
Ho:Y = A+BX_1, artinya regresi Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi atas Kompetensi Profesional adalah *linier.*
H_1:Y≠ A+BX_1, artinya regresi Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi atas Kompetensi Profesional adalah *Tidak linier.*

Tabel 4.13
ANOVA(Y atas X_1)[291]

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mutu_Pendidikan * Kompetensi_Profesional	Between Groups	(Combined)	2017.175	25	80.687	1.749	.039
		Linearity	1395.320	1	1395.320	30.241	.000
		Deviation from Linearity	621.855	24	25.911	.562	.940
	Within Groups		2814.572	61	46.141		
	Total		4831.747	86			

Dari tabel 4.13 di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas X_1 menunjukkan nilai P Sig = 0,940 > 0,05 (5%) atau F_{hitung} = 0,562 dan F_{tabel} dengan dk pembilang 25 dan dk penyebut 61 dan pada taraf kepercayaan (signifikansi) α = 0,05adalah 1.46 (F_{hitung} 0,562 < F_{tabel} 1,46), yang berarti Ho diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, maka dapat di interpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan *linearitas* terpenuhi atau model persamaan regresi Ŷ atas X_1 adalah *linear.*

b. Pengaruh Produktivitas Kerja Dosen (X2) terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y).
Ho:Y = A+BX_1, artinya regresi Mutu Pendidikan perguruan Tinggi atas Produktivitas Kerja Dosen adalah *linier.*

[290]Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, Yogyakarta, Andi Offiset, 2010, hal. 139-233

[291] Data uji persamaan linieritas diolah di pondok pesantren Darunnajah Jakarta, hari Sabtu, 28 Oktober 2018

H_1:Y≠ A+BX_1, artinya regresi Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi atas Produktivitas Kerja Dosen adalah *tidak linier*.

Tabel 4.14
ANOVA(Y atas X2)[292]

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Squ	F	Sig.
Mutu_Per	Between (	(Combined)	3.479.414	32	108.732	4.342	.000
		Linearity	1.966.076	1	1.966.076	78.507	.000
		Deviation from Linearity	1.513.338	31	48.817	1.949	.450
	Within Groups		1.352.333	54	25.043		
	Total		4.831.747	86			

Dari tabel 4.14 di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas X_2 menunjukkan nilai P Sig = 0,450 > 0,05 (5%) atau F_{hitung} = 1,949 dan F_{tabel} dengan dk pembilang 32 dan dk penyebut 54 dan pada taraf kepercayaan (signifikansi) α = 0,05adalah 1.46 (F_{hitung} 1,949 < F_{tabel} 1,46), yang berarti Ho diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, maka dapat di interpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan *linearitas* terpenuhi atau model persamaan regresi $\hat{Y}$ atas X_2 adalah *linear*.

2. Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran/Uji Kenormalan

Adapun uji normalitas distribusi galat taksiran ketiga variabel penelitian dapat dilakukan dengan melalui SPSS Statistik, dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan oleh C. Trihedradi.[293] sebagai berikut ini:

a. Pengaruh Kompetensi Profesional (X_1) terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y).
   Hipotesis yang akan diuji dalam kasus ini
   Ho: Distribusi populasi normal, jika Probabilitas > 0,05, Ho diterima
   H_1: Distribusi populasi tidak normal, jika Probabilitas ≤ 0,05, Ho ditolak
   Yang berarti bahwa:
   Ho: Galat taksiran Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi atas Kompetensi Profesional adalah *normal*
   H_1: Galat taksiran Mutu Pendidikan atas Komptensi Profesional adalah *tidak normal*

[292] Data uji persamaan linieritas diolah di pondok pesantren Darunnajah Jakarta, hari Sabtu, 28 Oktober 2018

[293]Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, hal. 221-233

Tabel 4.15[294]
Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.32127038
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.044
Kolmogorov-Smirnov Z		.666
Asymp. Sig. (2-tailed)		.767

a. Test distribution is Normal.

Dari tabel 4.15 di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi $\hat{Y}$ atas X_1 menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai P =0,767 > 0,05 (5%) atau Z_{hitung} 0.666 dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan/signifikansi α = 0,05 adalah 1,960 (Z_{hitung} 0.666 <Z_{tabel}1,960), yang berarti Ho diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi $\hat{Y}$ atasX_1 adalah berdistribusi normal.

b. Pengaruh Produktivitas Kerja Dosen (X_2) terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi(Y).

Hipotesis yang akan diuji dalam kasus ini

Ho: Distribusi populasi normal, jika Probabilitas > 0,05, Ho diterima

H_1: Distribusi populasi tidak normal, jika Probabilitas ≤ 0,05, Ho ditolak

Yang berarti bahwa:

Ho: Galat taksiran Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi atas Produktivitas Kerja Dosen adalah *normal*

H_1: Galat taksiran Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi atas Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi adalah *tidak normal*

[294]Data Uji Normalitas Galat Taksiran diolah di pondok pesantren Darunnajah Jakarta, pada jam 21.00 hari Sabtu, 28 Oktober 2018

Tabel 4.16[295]

Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.77250056
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.073
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.687
Asymp. Sig. (2-tailed)		.733

a. Test distribution is Normal.

Dari tabel 4.16 di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi $\hat{Y}$ atas X_1 menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai P = 0,733 > 0,05 (5%) atau Z_{hitung} 0.687 dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan/signifikansi α = 0,05 adalah 1,960 (Z_{hitung} 0.687 <Z_{tabel}1,960), yang berarti Ho diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi $\hat{Y}$ atas X_2 adalah berdistribusi normal.

c. Pengaruh Komptensi Profesional dan Produktivitas Kerja Dosen terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi

Hipotesis yang akan diuji dalam kasus ini

Ho: Distribusi populasi normal, jika Probabilitas > 0,05, Ho diterima

H_1: Distribusi populasi tidak normal, jika Probabilitas ≤ 0,05, Ho ditolak

Yang berarti bahwa:

Ho:Galat taksiran Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi atas Kompetensi Profesional dan Produktivitas Kerja Dosen adalah *normal*

[295]Data Uji Normalitas Galat Taksiran diolah di pondok pesantren Darunnajah Jakarta, pada jam 21.00 hari Sabtu, 26 Agustus 2017

H_1:Galat taksiran Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi atas Kompetensi Profesional dan Produktivitas Kerja Dosen adalah *tidak normal*

Tabel 4.17[296]

Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X1 dan X_2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.65684132
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.530
Asymp. Sig. (2-tailed)		.942

a. Test distribution is Normal.

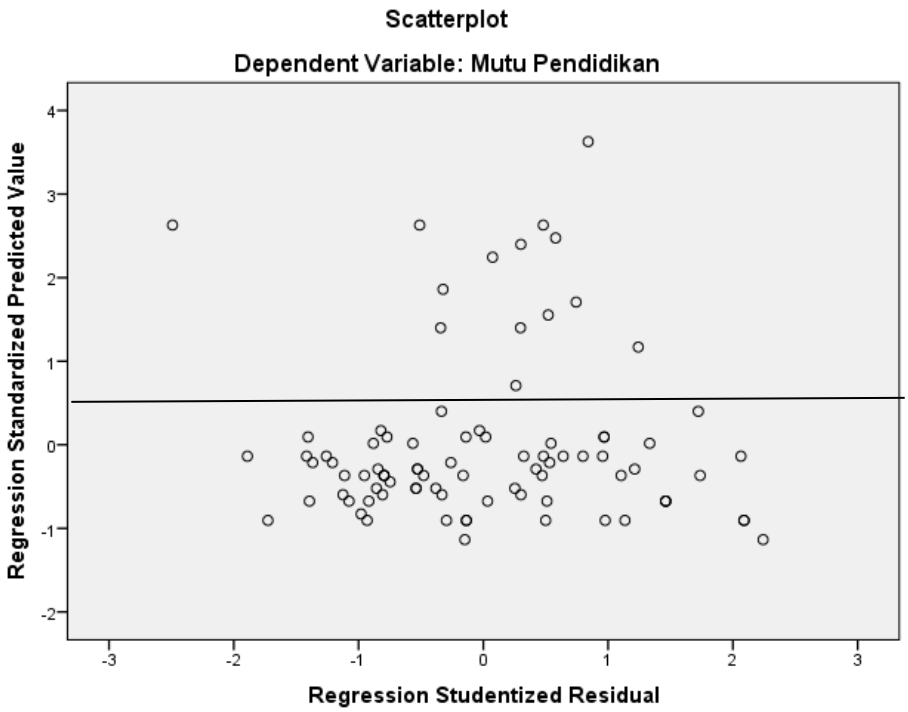
Dari tabel 4.17 di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi $\hat{Y}$ atas X_1 dan X_2 menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai P = 0,942 > 0,05 (5%) atau Z_{hitung} 0.530 dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan/signifikansi α = 0,05 adalah 1,960 (Z_{hitung} 0.530 <Z_{tabel}1,960), yang berarti Ho diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi $\hat{Y}$ atas X_1 X_2 adalah berdistribusi normal.

3. Uji Homogenitas Varians Kelompok atau Uji Asumsi Heteroskedas-tisitas Regresi

Dalam suatu model regresi sedehana dan ganda, perlu diuji homogenitas varians kelompok atau uji asumsi *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi *heteroskedastisitas* (kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya) atau dengan kata lain model regresi yang baik bila varians dari pengamatan ke pengamatan lainnya homogen.

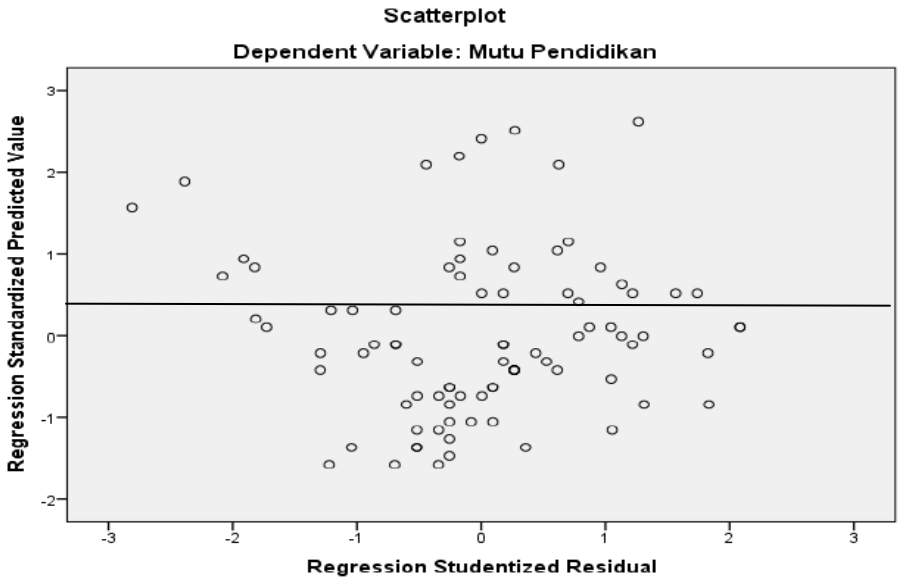
[296]Data Uji Normalitas Galat Taksiran diolah di pondok pesantren Darunnajah Jakarta, pada jam 21.00 hari Sabtu, 28 Oktober 2018

a. Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y) atas Kompetensi Profesional (X_1).



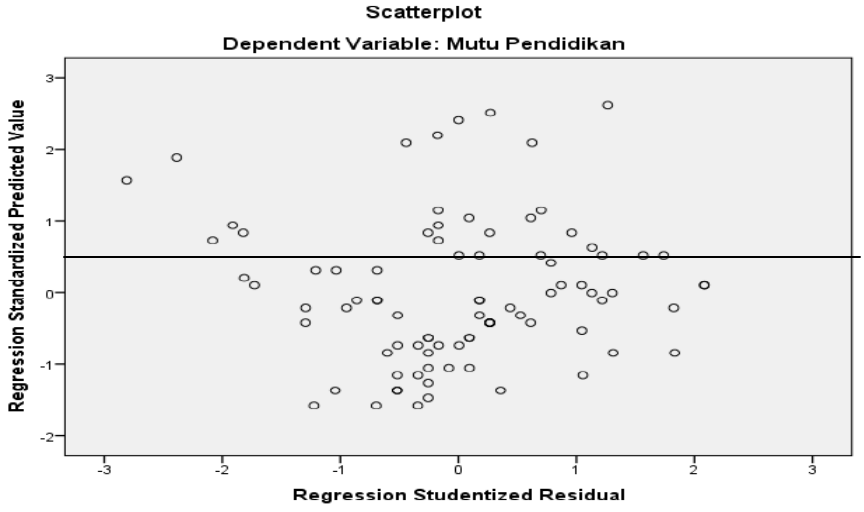
Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen.*

b. Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y) atas Produktivitas Kerja Dosen (X_2).



Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat di interpretasikan/ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*

c. Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y) atas Komptensi Profesional (X1) Produktivitas Kerja Dosen (X_2).



Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu.

Dengan demikian, dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*

E. Pengujian Hipotesis Penelitian

Tujuan penelitian sebagaimana ditulis dalam Bab I di atas, adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Profesional dan Produktivitas Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Untuk membuktikannya, maka penelitian ini mengajukan tiga hipotesis yang pembuktiannya perlu diuji secara empirik. Ketiga hipotesis tersebut adalah merupakan dugaan sementara tentang pengaruh Kompetensi Profesional (X_1), Produktivitas Kerja Dosen (X_2) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y). Oleh karena itu, di bawah ini secara lebih rinci masing-masing hipotesis akan diuji sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Profesional (X_1) terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y)
   Hipotesis Penelitian
   H_o: $\rho_{y.1} \leq 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Profesional terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi.
   $H_1\rho_{y.1} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Profesional terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi.

Tabe1 4.18
Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi)(ρ_{y1})[297]
Correlations

Correlations

		MUTU_ PENDIDIKAN	KOMPETENSI _PROFESION AL
MUTU_PENDIDIKAN	Pearson Correlation	1	.537"
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	87	87
KOMPETENSI_ PROFESIONAL	Pearson Correlation	.537"	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	87	87

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil *Correlations* variabel Kompetensi Profesional (X_1) dengan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y). nilai yang diperoleh sebesar 0,537 tingkat hubungan yang sedang antara variabel Kompetensi Profesional dan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi.

Berdasarkan tabel 4.18 tentang pengujian hipotesis ρ_{y1} di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% (α = 0,01) diperoleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 di banding dengan nilai Probalitas 0,01 teryata nilai probalitas 0,01 lebih besar dari nilai probalilitas 2-tailed lebih besar (0,01 > 0,00) dan hasil nilai *koefisien* variabel Kompetensi Profesional (X_1) dengan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y) di peroleh nilai *Pearson correlation* (ry_1) sebesar 0,537. Dengan demikian, maka Ho ditolak dan Hi diterima, yang artinya signifikan. terbukti bahwa terdapat pengaruh positif Kompetensi Profesional (X_1) dengan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y).

a. Persamaan Regresi Linear

Tabel 4.19
Arah Pengaruh (Koefisien Determinasi)
Coefficients[a]

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.677	3.945		13.859	.000
	KOMPETENSI_ PROFESIONAL	.309	.053	.537	5.875	.000

a. Dependent Variable: MUTU_PENDIDIKAN

Dari output SPSS di atas, konstanta dan koefisien persamaan regresi linear diperoleh dari kolom B, sehingga persamaan regresi: $\hat{Y}$ = 54,677+ 0,309 X_1. Dari hasil analisis diperoleh t_{hit} = 5,875 dan p-value = 0,00 < 0,05 atau H_o ditolak. Dengan demikian, Kompetensi Profesional berpengaruh positif terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi.

Memperhatikan hasil analisis regresi diatas , menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y}$ = 54,677+ 0,309 X_1, berarti bahwa setiap peningkatan satu unit Kompetensi Profesional akan mempengaruhi peningkatan skor Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi sebesar 0,309.

b. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi X_1 atas Y

Hipotesis Statistik
H_o: $\rho = 0$
H_1 : $\rho \neq 0$

Tabel 4.22
Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi)[298]
Model Summary

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.537[a]	.289	.280	6.358	.289	34.513	1	85	.000	1.306

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI_PROFESIONAL

b. Dependent Variable: MUTU_PENDIDIKAN

Uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh dari tabel *Model Summary*. Terlihat pada baris pertama koefisen korelasi (r_{xy})= 0,537 dan F_{hit} (F_{change})= 34,513 dengan p-value 0,00 <0,05. Hal ini berarti H_o ditolak. Dengan demikian , koefisien X_1 dan Y adalah berarti atau signifikan

Pada bagian ini juga ditampilkan nilai R = 0,537, dan koefisien determinasi R^2*(R square)*sebesar 0,289 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau 0,537 x 0,537 = 0,289). Hal ini menunjukan bahwa Kompetensi Profesional (X_1) memberikan pengaruh terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y) sebesar 28,9 % sedangkan

[298]Data Koefisien Determinasidiolah di pondok pesantren Darunnajah Jakarta, pada jam 15.15 hari Minggu, 28 Oktober 2018

sisanya 71,1 (100% - 28,9% = 71,1 %) ditentukan oleh faktor-faktor yang lainnya.

2. Pengaruh Produktivitas Kerja Dosen (X_2) terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y)

   Ho $\rho_{y2} \leq 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Produktivitas Kerja terhadap Mutu Pendidikan Perguruan tinggi.

   Hi $\rho_{y2} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Produktivitas Kerja terhadap Mutu Pendidikan Perguruan tinggi

Tabe1 4.23
Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi)(ρ_{y2})[299]
Correlations

Correlations

		MUTU_PENDIDIKAN	PRODUKTIVITAS_KERJA
MUTU_PENDIDIKAN	Pearson Correlation	1	.638**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	87	87
PRODUKTIVITAS_KERJA	Pearson Correlation	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	87	87

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil *correlations* variabel Produktivitas Kerja Dosen (X_2) dengan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y). nilai yang diperoleh sebesar 0,638 tingkat hubungan yang kuat antara variabel Produktivitas Kerja Dosen dan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi.

Berdasarkan tabel 4.23 tentang pengujian hipotesis ρ_{y2} di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% (α = 0,01) diperoleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,00 di banding dengan nilai Probalitas 0,01 teryata nilai probalitas 0,01 lebih besar dari nilai probalilitas 2-tailed lebih besar (0,01 > 0,00) dan hasil nilai *koefisien* variabel Produktivitas Kerja Dosen (X_2) dengan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y) di peroleh nilai *Pearson correlation* (r_{y2}) sebesar 0,638. Dengan demikian, maka Ho ditolak dan Hi diterima, yang artinya signifikan. terbukti bahwa terdapat pengaruh positif

[299]Data Koefisien Korelasi diolah di pondok pesantren Darunnajah Jakarta, pada jam 16.00 hari Minggu, 27 28 Oktober 2018

Produktivitas Kerja Dosen (X_2) terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y).

a. Persamaan regresi linear

Tabel 4.24
Arah Pengaruh (Koefisien Determinasi)[300]
Coefficients[a]

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.396	5.419		6.716	.000
	PRODUKTIVITAS_KERJA	.501	.066	.638	7.637	.000

a. Dependent Variable: MUTU_PENDIDIKAN

Dari output SPSS di atas, konstanta dan koefisien persamaan regresi linear diperoleh dari kolom B, sehingga persamaan regresi: $\hat{Y}$ = 36,396 + 0,501 X_2,. Dari hasil analisis diperoleh t_{hit} = 7,637 dan p-value = 0,00 < 0,05 atau H_o ditolak. Dengan demikian, Produktivitas Kerja Dosen berpengaruh positif terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi.

Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y}$ = 36,396 + 0,501 X_2, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit Produktivitas Kerja Dosen akan mempengaruhi peningkatan skor Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi sebesar 0,501.

b. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi X_2 atas Y

Hipotesis Statistik

H_o: $\rho = 0$

H_1 :$\rho \neq 0$

Tabel 4.27
Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi)[301]
Model Summary

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.638[a]	.407	.400	5.806	.407	58.317	1	85	.000	1.409

a. Predictors: (Constant), PRODUKTIVITAS_KERJA

b. Dependent Variable: MUTU_PENDIDIKAN

Uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh dari tabel *Model Summary*. Terlihat pada baris pertama koefisen korelasi (r_{xy})= 0,447 dan F_{hit} (F_{change})= 58,317, dengan p-value 0,00 < 0,05. Hal ini berarti H_o ditolak. Dengan demikian , koefisien X_2 dan Y adalah berarti atau signifikan

Hasil dari tabel Model Summary, pada bagian ini ditampilkan nilai R = 0,638, Adapun koefisien determinasi R^2*(R square)*sebesar 0,407 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau 0,638 x 0,638 = 0,407). Hal ini menunjukan bahwa Produktivitas Kerja Dosen (X_2) memberikan pengaruh terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y) sebesar 40,7% sedangkan sisanya 59,3% (100% - 40,7 = 59,3 %) ditentukan oleh faktor-faktor yang lainnya

3. Pengaruh Kompetensi Profesional (X_1) dan Produktivitas Kerja Dosen (X_2) terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y)

Hipotesis Statistik

Ho $\rho_{y1.2} \leq 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Profesional dan Produktivitas Kerja Dosen terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi.

Hi$\rho_{y1.2} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Profesional dan Produktivitas Kerja Dosen terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi

Tabe1 4.28
Kekuatan Pengaruh ($\rho_{y1.2}$)[302]

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.656[a]	.430	.417	5.724	.430	31.741	2	84	.000	1.418

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI_PROFESIONAL, PRODUKTIVITAS_KERJA

b. Dependent Variable: MUTU_PENDIDIKAN

[302]Data Koefisien Korelasidiolah di pondok pesantren Darunnajah Jakarta, pada jam 19.30 hari Minggu, 28 Oktober 2018

Berdasarkan tabel 4.28 Uji signifikansi koefisien korelasi ganda di peroleh hasil dari tabel Model Summary di atas, terlihat pada baris pertama bahwa koefisien korelasi ganda ($R_{1.2}$) = 0,656 dan F_{hit} (F_{change}) = 31,741 serta p-value 0,000 < 0,05 atau $H_o$ditolak. Dengan demikian, koefisien korelasi ganda antara X_1 dan X_2 dengan Y adalah berarti atau signifikan. Adapun koefisien determinasi di tunjukkan oleh R^2*(R square)*sebesar 0,430 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau 0,656 x 0,656 = 0,430) yang mengandung makna bahwa 43,00% variabilitas variabel Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi dapat dijelaskan oleh Kompetensi Profesional dan Produktivitas Kerja.

a. Persamaan Linear Ganda dan Uji Signifikansi Koefisien Persamaan Regresi

Tabel 4.29
Arah Pengaruh (Koefisien Determinasi)[303]
Coefficients[a]

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.437	5.342		6.821	.000
	PRODUKTIVITAS_KERJA	.394	.086	.502	4.571	.000
	KOMPETENSI_PROFESIONAL	.118	.063	.205	1.863	.066

a. Dependent Variable: MUTU_PENDIDIKAN

Dari tabel *coefficients* diatas, pada kolom B diperoleh konstanta b_o = 36,437 koefisien regresi b_1 = 0,118 dan b_2 = 0,394 sehingga persamaan regresi linear ganda (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y}$ = 36,437+0,118 X_1+ 0,394 X_2. yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Kompetensi Profesional dan Produktivitas Kerja akan mempengaruhi peningkatan skor Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi sebesar 0,512.

Hipotesis:

$H_o : \beta_1 \leq 0$ vs $H_1 : \beta_1 > 0$

$H_o : \beta_2 \leq 0$ vs $H_1 : \beta_2 > 0$.

Dari hasil analisis seperti pada tabel di atas menunjukkan harga statistik untuk koefisien variabel X_1yaitu t_{hit}= 0,205 dan p-value = 0.00 < 0,05 (uji pihak kanan), atau H_o ditolak. yang bermakna Kompetensi Profesional berpengaruh positif terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi. Selanjutnya harga statistik untuk koefisien variabel

[303]Data Koefisien Korelasidiolah di pondok pesantren Darunnajah Jakarta, pada jam 20.00 hari Minggu, 28 Oktober 2018

X_2yaitu t_{hit}= 0,502 dan p-value = 0,066/2=0,033 < 0,05 (uji pihak kanan) H_o ditolak yang bermakna Produktivitas Kerja Dosen berpengaruh positif terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi.

b. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda

Hipotesis Statistik

Ho $\rho_{y1.2} \leq 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Profesioanl dan Produktivitas Kerja Dosen Terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi.

H1$\rho_{y1.2} > 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Profesioanl dan Produktivitas Kerja Dosen Terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi

Tabel 4.31
Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi)[304]
Model Summary

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.656[a]	.430	.417	5.724	.430	31.741	2	84	.000	1.418

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI_PROFESIONAL, PRODUKTIVITAS_KERJA

b. Dependent Variable: MUTU_PENDIDIKAN

Uji signifikansi koefisien korelasi ganda di peroleh hasil dari tabel Model Summary di atas, terlihat pada baris pertama bahwa koefisien korelasi ganda ($R_{1.2}$) = 0,656 dan F_{hit} (F_{change}) = 31,741 serta p-value 0,000 < 0,05 atau $H_o$ditolak. Dengan demikian, koefisien korelasi ganda antara X_1 dan X_2 dengan Y adalah berarti atau signifikan. Adapun koefisien determinasi di tunjukkan oleh R^2*(R square)*sebesar 0,430 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau 0,656 x 0,656 = 0,430) yang mengandung makna bahwa 43,00% variabilitas variabel Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi dapat dijelaskan oleh Kompetensi Profesional dan Produktivitas Kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Profesional (X_1) dan

[304]Data Uji Signifikansi diolah di pondok pesantren Darunnajah Jakarta, pada jam 20.00 hari Minggu, 28 Oktober 2018

Produktivitas Kerja Dosen (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y) sebesar 43,00% sedangkan sisanya 57,00% (100% - 43,00% = 57,00 %) ditentukan oleh faktor-faktor yang lainnya

F. Analisis Butir

Untuk mengetahui prosentase jawaban responden pada setiap butir instruemen penelitian, maka dilakukan analisis butir instrumen penelitian mulai dari variabel Mutu Pendidikan (Y), Kompetensi Profesional (X_1) dan Produktivitas Kerja Dosen (X_2)sebagai berikut:

1. Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y)

1. Saya dimotivasi dan di fasilitasi oleh kampus agar memiliki perilaku dan sikap orang beriman melalui pembiasaan (budaya sekolah) dan keteladanan dalam menghayati dan mengamalkan sesuai dengan ajaran agama Islam

SOAL_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.4	3.4	3.4
	3	45	51.7	51.7	55.2
	4	38	43.7	43.7	98.9
	5	1	1.1	1.1	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (51,7%) Mahasiswa STAI Darunnajah kadang-kadang dimotivasi dan difasilitasi oleh kampus sebagai pembinaan sikap mereka, 43,7% mahasiswa sering dimotivasi dan difasilitasi oleh kampus sebagai pembinaan sikap mereka, 3,4 % Mahasiswa selalu dimotivasi dan difasilitasi oleh kampus sebagai pembinaan sikap mereka (1,1%) mahasiswa tidak pernah dimotivasi dan difasilitasi oleh kampus sebagai pembinaan sikap mereka.

2. Saya memiliki perilaku yang mencerminkan sikap disiplin yakni Mengerjakan tugas yang diberikan.

SOAL_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	12	13.8	13.8	14.9
	3	40	46.0	46.0	60.9
	4	34	39.1	39.1	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (46,0%) Mahasiswa STAI Darunnajah kadang-kadang memiliki perilaku yang mencerminkan sikap disiplin yakni Mengerjakan tugas yang diberikan, 39,1% mahasiswa sering memiliki perilaku yang mencerminkan sikap disiplin yakni Mengerjakan tugas yang diberikan, 13,8 % Mahasiswa pernah memiliki perilaku yang mencerminkan sikap disiplin yakni Mengerjakan tugas yang diberikan (1,1%) mahasiswa tidak pernah memiliki perilaku yang mencerminkan sikap disiplin yakni Mengerjakan tugas yang diberikan.

3. Kompetensi sikap ini belum diintegrasikan dengan baik dalam kegiatan pembelajaran di kampus.

SOAL_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	3	3.4	3.4	4.6
	3	46	52.9	52.9	57.5
	4	37	42.5	42.5	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52,9%) Mahasiswa STAI Darunnajah kadang-kadang Kompetensi sikap ini belum diintegrasikan dengan baik dalam kegiatan pembelajaran di kampus, 42,5% mahasiswa sering Kompetensi sikap ini belum diintegrasikan dengan baik dalam kegiatan pembelajaran di kampus, 3,4 % Mahasiswa pernah Kompetensi sikap ini belum diintegrasikan dengan baik dalam kegiatan pembelajaran di kampus (1,1%) mahasiswa tidak pernah memiliki Kompetensi sikap ini belum diintegrasikan dengan baik dalam kegiatan pembelajaran di kampus.

4. Saya memiliki pengetahuan faktual, prosedural, konseptual, metakognitif dalam hal pengetahuan teknis dan spesifik, detail dan kompleks berkenaan dengan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya terkait dengan masyarakat dan lingkungan alam sekitar, bangsa, negara, kawasan regional, dan internasional.

SOAL_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	10.3	10.3	10.3
	3	46	52.9	52.9	63.2
	4	32	36.8	36.8	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52,9%) Mahasiswa STAI Darunnajah kadang-kadang memiliki pengetahuan faktual, prosedural, konseptual, metakognitif, 36,8% mahasiswa sering memiliki pengetahuan faktual, prosedural, konseptual, metakognitif, 10,3 % Mahasiswa pernah memiliki pengetahuan faktual, prosedural, konseptual, metakognitif dalam hal pengetahuan teknis dan spesifik, detail dan kompleks berkenaan dengan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya terkait dengan masyarakat dan lingkungan alam sekitar, bangsa, negara, kawasan regional, dan internasional.

5. Tingkat kelulusan dalam wisuda berstandar nasional sesuai visi dan misi perguruan tinggi

SOAL_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	21	24.1	24.1	25.3
	3	38	43.7	43.7	69.0
	4	26	29.9	29.9	98.9
	5	1	1.1	1.1	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (43,7%) Mahasiswa STAI Darunnajah kadang-kadang Tingkat kelulusan dalam wisuda berstandar nasional sesuai visi dan misi perguruan tinggi, 29,9,% mahasiswa sering Tingkat kelulusan dalam wisuda berstandar nasional sesuai visi dan misi perguruan tinggi, 24,1 % Mahasiswa pernah Tingkat kelulusan dalam wisuda berstandar nasional sesuai visi dan misi perguruan tinggi, 1,1% Mahasiswa tidak pernah Tingkat kelulusan dalam wisuda berstandar nasional sesuai visi dan misi perguruan tinggi, dan 1,1% Tingkat kelulusan dalam wisuda berstandar nasional sesuai visi dan misi perguruan tinggi

6. Ketersediaan dan kondisi sarana prasarana belum memadai

SOAL_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	20	23.0	23.0	23.0
	3	53	60.9	60.9	83.9
	4	14	16.1	16.1	100.0

	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (60,9%) Mahasiswa STAI Darunnajah kadang-kadang Ketersediaan dan kondisi sarana prasarana belum memadai, 23,0% mahasiswa Pernah Ketersediaan dan kondisi sarana prasarana belum memadai, 16,1 % Mahasiswa Sering Ketersediaan dan kondisi sarana prasarana belum memadai.

7. Saya memiliki keterampilan berpikir dan bertindak kreatif melalui pengala-man pembelajaran dan kegiatan

SOAL_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	5.7	5.7	5.7
	2	32	36.8	36.8	42.5
	3	27	31.0	31.0	73.6
	4	23	26.4	26.4	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (36,8%) Mahasiswa STAI Darunnajah Pernah memiliki keterampilan berpikir dan bertindak kreatif melalui pengala-man pembelajaran dan kegiatan, 31,0% mahasiswa kadang-kadang memiliki keterampilan berpikir dan bertindak kreatif melalui pengala-man pembelajaran dan kegiatan, 16,1 % Mahasiswa Sering Ketersediaan dan kondisi sarana prasarana belum memadai.

8. Saya memiliki keterampilan berpikir dan bertindak produktif melalui pengalaman pembelajaran dan kegiatan

SOAL_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	6	6.9	6.9	8.0
	3	58	66.7	66.7	74.7
	4	22	25.3	25.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (66,7%) Mahasiswa STAI Darunnajah kadang-kadang memiliki keterampilan berpikir dan bertindak produktif melalui pengalaman pembelajaran dan kegiatan, 25,3% mahasiswa sering memiliki keterampilan berpikir dan bertindak produktif melalui pengalaman pembelajaran dan kegiatan, 6,9 % memiliki keterampilan berpikir dan bertindak produktif melalui pengalaman pembelajaran dan kegiatan, 1,1 % Mahasiswa tidak memiliki keterampilan berpikir dan bertindak produktif melalui pengalaman pembelajaran dan kegiatan.

9. Pengelolaan kampus terkait fasilitasi pengembangan keterampilan mahasiswa belum terfokus dan terencanakan dengan optimal.

SOAL_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	9.2	9.2	9.2
	3	48	55.2	55.2	64.4
	4	30	34.5	34.5	98.9
	5	1	1.1	1.1	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55,2%) kadang-kadang Pengelolaan kampus terkait fasilitasi pengembangan keterampilan mahasiswa belum terfokus dan terencanakan dengan optimal, 34,5 kategori sering dalam Pengelolaan kampus terkait fasilitasi pengembangan keterampilan mahasiswa belum terfokus dan terencanakan dengan optimal, 9,2 % Pengelolaan kampus terkait fasilitasi pengembangan keterampilan mahasiswa belum terfokus dan terencanakan dengan optimal kategori pernah , 1,1 % kategori selalu Pengelolaan kampus terkait fasilitasi pengembangan keterampilan mahasiswa belum terfokus dan terencanakan dengan optimal

10. Perangkat pembelajaran memuat karakteristik kompetensi sikap saya

SOAL_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	12.6	12.6	12.6
	3	54	62.1	62.1	74.7
	4	22	25.3	25.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (62,1%) kadang-kadang Perangkat pembelajaran

memuat karakteristik kompetensi sikap Mahasiswa, 25,3 % kategori sering dalam melaksanakan Perangkat pembelajaran memuat karakteristik kompetensi sikap mahasiswa , 12,6 % kategori pernah dalam Perangkat pembelajaran memuat karakteristik kompetensi sikap Mahasiswa.

11. Perangkat pembelajaran menyesuaikan ruang lingkup materi pembelajaran

SOAL_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	18	20.7	20.7	20.7
	3	49	56.3	56.3	77.0
	4	20	23.0	23.0	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (56,3%) kadang-kadang Perangkat pembelajaran menyesuaikan ruang lingkup materi pembelajaran , 23,0 % ketegori Sering dalam Perangkat pembelajaran menyesuaikan ruang lingkup materi pembelajaran , 20,7 % kategori pernah Perangkat pembelajaran menyesuaikan ruang lingkup materi pembelajaran.

12. Proses pembelajaran baik intrakurikuler maupun ektrakurikuler tidak mengarah pada pencapaian kompetensi pengetahuan.

SOAL_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.4	3.4	3.4
	2	16	18.4	18.4	21.8
	3	42	48.3	48.3	70.1
	4	26	29.9	29.9	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48,3%) kadang-kadang Proses pembelajaran baik intrakurikuler maupun ektrakurikuler tidak mengarah pada pencapaian kompetensi pengetahuan , 29,9 % ketegori Sering Proses pembelajaran baik intrakurikuler maupun ektrakurikuler tidak mengarah pada pencapaian kompetensi pengetahuan , 18,4 % kategori pernah Proses pembelajaran baik intrakurikuler maupun ektrakurikuler tidak mengarah pada pencapaian kompetensi pengetahuan, 3,4 % kategori tidak Pernah Proses pembelajaran baik intrakurikuler maupun ektrakurikuler tidak mengarah pada pencapaian kompetensi pengetahuan

13. Pencapaian kompetensi pengetahuan mahasiswa tidak diukur dengan tepat.

SOAL_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	11	12.6	12.6	13.8
	3	54	62.1	62.1	75.9
	4	21	24.1	24.1	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (62,1%) kadang-kadang Pencapaian kompetensi pengetahuan mahasiswa tidak diukur dengan tepat , 24,1 % ketegori Sering Pencapaian kompetensi pengetahuan mahasiswa tidak diukur dengan tepat, 12,6 % kategori pernah Pencapaian kompetensi pengetahuan mahasiswa tidak diukur dengan tepat, 1,1 % kategori tidak Pernah Pencapaian kompetensi pengetahuan mahasiswa tidak diukur dengan tepat.

14. Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dikembangkan dengan melibatkan pemangku kepentingan

SOAL_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	15	17.2	17.2	18.4
	3	61	70.1	70.1	88.5
	4	10	11.5	11.5	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (70,1%) kadang-kadang Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dikembangkan dengan melibatkan pemangku kepentingan , 17,2 % ketegori pernah dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dikembangkan dengan melibatkan pemangku kepentingan, 11,5 % kategori sering Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dikembangkan dengan melibatkan pemangku kepentingan, 1,1 % kategori tidak Pernah Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dikembangkan dengan melibatkan pemangku kepentingan

15. Acuan pengembangan visi, misi, dan tujuan kampus, rencana pembelajaran, silabus, penilaian dan rencana kerja kampus tidak sesuai

SOAL_15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	13	14.9	14.9	16.1
	3	59	67.8	67.8	83.9
	4	14	16.1	16.1	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (67,8%) kadang-kadang Acuan pengembangan visi, misi, dan tujuan kampus, rencana pembelajaran, silabus, penilaian dan rencana kerja kampus tidak sesuai, 16,1 % ketegori sering Acuan pengembangan visi, misi, dan tujuan kampus, rencana pembelajaran, silabus, penilaian dan rencana kerja kampus tidak sesuai, 14,9 % kategori pernah Acuan pengembangan visi, misi, dan tujuan kampus, rencana pembelajaran, silabus, penilaian dan rencana kerja kampus tidak sesuai, 1,1 % kategori tidak Pernah Acuan pengembangan visi, misi, dan tujuan kampus, rencana pembelajaran, silabus, penilaian dan rencana kerja kampus tidak sesuai.

16. Kampus memiliki pedoman pengembangan kurikulum yang diketahui tim pengembang kurikulum kampus sebagai dasar pengembangan.

SOAL_16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	9.2	9.2	9.2
	2	15	17.2	17.2	26.4
	3	56	64.4	64.4	90.8
	4	8	9.2	9.2	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (64,4%) kadang-kadang Kampus memiliki pedoman pengembangan kurikulum yang diketahui tim pengembang kurikulum kampus sebagai dasar pengembangan, 17,2 % ketegori pernah

Kampus memiliki pedoman pengembangan kurikulum yang diketahui tim pengembang kurikulum kampus sebagai dasar pengembangan, 9,2 % kategori sering Kampus memiliki pedoman pengembangan kurikulum yang diketahui tim pengembang kurikulum kampus sebagai dasar pengembangan , 9,2 % kategori tidak Pernah Kampus memiliki pedoman pengembangan kurikulum yang diketahui tim pengembang kurikulum kampus sebagai dasar pengembangan

17. kampus mengatur beban belajar bedasarkan bentuk pendalaman materi.

SOAL_17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.6	4.6	4.6
	2	5	5.7	5.7	10.3
	3	47	54.0	54.0	64.4
	4	31	35.6	35.6	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54,0%) kadang-kadang kampus mengatur beban belajar bedasarkan bentuk pendalaman materi, 35,6 % ketegori sering kampus mengatur beban belajar bedasarkan bentuk pendalaman materi, 5,7 % kategori pernah kampus mengatur beban belajar bedasarkan bentuk pendalaman materi , 4,6 % kategori tidak Pernah kampus mengatur beban belajar bedasarkan bentuk pendalaman materi.

18. Pendidik yang memiliki kompetensi sesuai bidang pembinaan mahasiswa terbatas

SOAL_18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.6	4.6	4.6
	2	9	10.3	10.3	14.9

	3	42	48.3	48.3	63.2
	4	32	36.8	36.8	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48,3%) kadang-kadang Pendidik yang memiliki kompetensi sesuai bidang pembinaan mahasiswa terbatas, 36,8 % ketegori sering Pendidik yang memiliki kompetensi sesuai bidang pembinaan mahasiswa terbatas, 10,3 % kategori pernah Pendidik yang memiliki kompetensi sesuai bidang pembinaan mahasiswa terbatas, 4,6 % kategori tidak Pernah Pendidik yang memiliki kompetensi sesuai bidang pembinaan mahasiswa terbatas.

19. Tidak ada kompetensi lulusan yang dicapai mahasiswa saat mendalami mata pelajaran tersebut.

SOAL_19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.4	3.4	3.4
	3	57	65.5	65.5	69.0
	4	27	31.0	31.0	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (65,5%) kadang-kadang Tidak ada kompetensi lulusan yang dicapai mahasiswa saat mendalami mata pelajaran tersebut, 31,0 % ketegori sering Tidak ada kompetensi lulusan yang dicapai mahasiswa saat mendalami mata pelajaran tersebut, 3,4 % kategori pernah Tidak ada kompetensi lulusan yang dicapai mahasiswa saat mendalami mata pelajaran tersebut.

20. Perencanaan pembelajaran mengacu pada silabus yang telah dikembangkan

SOAL_20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	6	6.9	6.9	8.0
	3	46	52.9	52.9	60.9
	4	34	39.1	39.1	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52,9%) kadang-kadang Perencanaan pembelajaran mengacu pada silabus yang telah dikembangkan, 39,1 % ketegori sering Perencanaan pembelajaran mengacu pada silabus yang telah dikembangkan, 6,9 % kategori pernah Perencanaan pembelajaran mengacu pada silabus yang telah dikembangkan, 1,1 % kategori tidak pernah Perencanaan pembelajaran mengacu pada silabus yang telah dikembangkan

21. Pendidik menyusun dokumen rencana dengan lengkap dan sistematis

SOAL_21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.6	4.6	4.6
	2	14	16.1	16.1	20.7
	3	51	58.6	58.6	79.3
	4	18	20.7	20.7	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (58,6%) kadang-kadang Pendidik menyusun dokumen

rencana dengan lengkap dan sistematis, 20,7 % ketegori sering Pendidik menyusun dokumen rencana dengan lengkap dan sistematis, 16,1 % kategori pernah Pendidik menyusun dokumen rencana dengan lengkap dan sistematis, 4,6 % kategori tidak pernah Pendidik menyusun dokumen rencana dengan lengkap dan sistematis.

22. Kompetensi supervisi ketua Pergruan Tinggi dan pengawas kampus rendah

SOAL_22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	44	50.6	50.6	51.7
	3	27	31.0	31.0	82.8
	4	15	17.2	17.2	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50,6%) kategori Pernah Kompetensi supervisi ketua Pergruan Tinggi dan pengawas kampus rendah, 31,0 % kadang-kadang Kompetensi supervisi ketua Pergruan Tinggi dan pengawas kampus rendah, 17,2 % kategori sering Pendidik menyusun dokumen rencana dengan lengkap dan sistematis, 1,1 % kategori tidak pernah Kompetensi supervisi ketua Pergruan Tinggi dan pengawas kampus rendah.

23. Dosen memanfaatkan hasil penilaian otentik untuk merencanakan program remedial, pengayaan, atau pelayanan konseling.

SOAL_23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.6	4.6	4.6
	2	6	6.9	6.9	11.5
	3	48	55.2	55.2	66.7
	4	29	33.3	33.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55,2%) kadang-kadang Dosen memanfaatkan hasil penilaian otentik untuk merencanakan program remedial, pengayaan, atau pelayanan konseling, 33,3 % Kategori sering Dosen memanfaatkan hasil penilaian otentik untuk merencanakan program remedial, pengayaan, atau pelayanan konseling, 6,9 % kategori pernah Dosen memanfaatkan hasil penilaian otentik untuk merencanakan program remedial, pengayaan, atau pelayanan konseling, 4,6 % kategori tidak pernah Dosen memanfaatkan hasil penilaian otentik untuk merencanakan program remedial, pengayaan, atau pelayanan konseling.

24. Proses pembelajaran tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan

SOAL_24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5.7	5.7	5.7
	3	49	56.3	56.3	62.1
	4	33	37.9	37.9	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (56,3%) kadang-kadang Proses pembelajaran tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, 37,9 % ketegori sering Proses pembelajaran tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, 5,7 % kategori pernah Proses pembelajaran tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan

25. mahasiswa tidak mampu membuat pertanyaan dan menemukan jawaban yang tepat atas pertanyaan atau isu kontemporer

SOAL_25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	16	18.4	18.4	18.4
	3	52	59.8	59.8	78.2
	4	19	21.8	21.8	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (59,8%) kadang-kadang mahasiswa tidak mampu membuat pertanyaan dan menemukan jawaban yang tepat atas pertanyaan atau isu kontemporer, 21,8 % ketegori sering mahasiswa tidak mampu membuat pertanyaan dan menemukan jawaban yang tepat atas pertanyaan atau isu kontemporer, 18,4 % kategori pernah mahasiswa tidak mampu membuat pertanyaan dan menemukan jawaban yang tepat atas pertanyaan atau isu kontemporer.

2. Kompetensi Profesional

1. Dosen memahami tujuan pendidikan nasional

SOAL_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.3	2.3	2.3
	2	4	4.6	4.6	6.9
	3	23	26.4	26.4	33.3
	4	49	56.3	56.3	89.7
	5	9	10.3	10.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (56,3%) Dosen sering memahami tujuan pendidikan nasionalpembinaan sikap mereka, 26,4% Dosen kadang – kadang memahami tujuan pendidikan nasional, 10,3 % Dosen selalu memahami tujuan pendidikan nasional (4,6%) Dosen pernah memahami tujuan pendidikan nasional, 2,3 % Dosen tidak pernah memahami tujuan pendidikan nasional

2. Dosen mengetahui kaitan antara tujuan pendidikan tinggi dan tujuan pendidikan nasional

SOAL_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.3	2.3	2.3
	2	8	9.2	9.2	11.5
	3	19	21.8	21.8	33.3
	4	51	58.6	58.6	92.0
	5	7	8.0	8.0	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (58,6%) Dosen kadang-kadang mengetahui kaitan antara

tujuan pendidikan tinggi dan tujuan pendidikan nasional, 21,8% Dosen pernah mengetahui kaitan antara tujuan pendidikan tinggi dan tujuan pendidikan nasional, 9,2 % Dosen selalu mengetahui kaitan antara tujuan pendidikan tinggi dan tujuan pendidikan nasional, (8.0%) Dosen tidak pernah mengetahui kaitan antara tujuan pendidikan tinggi dan tujuan pendidikan nasional, 2,3 % Dosen tidak pernah mengetahui kaitan antara tujuan pendidikan tinggi dan tujuan pendidikan nasional

3. Dosen tidak menerapkan prinsip-prinsip belajar dalam KBM

SOAL_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	11.5	11.5	11.5
	3	19	21.8	21.8	33.3
	4	54	62.1	62.1	95.4
	5	4	4.6	4.6	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (62,1%) Dosen sering menerapkan prinsip-prinsip belajar dalam KBM, 21,8% Dosen kadang – kadang menerapkan prinsip-prinsip belajar dalam KBM, 11,5 % Dosen pernah menerapkan prinsip-prinsip belajar dalam KBM (4,6%) Dosen selalu menerapkan prinsip-prinsip belajar dalam KBM.

4. Dosen mengetahui kemampuan masing-masing pendidik

SOAL_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	11.5	11.5	11.5
	2	26	29.9	29.9	41.4
	3	24	27.6	27.6	69.0
	4	26	29.9	29.9	98.9
	5	1	1.1	1.1	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (29,9 %) Dosen sering mengetahui kemampuan masing-masing pendidik, 29,9% Dosen sering mengetahui kemampuan masing-masing pendidik, 27,6 % Dosen kadang-kadang mengetahui kemampuan masing-masing pendidik, (11,5%) Dosen tidak pernah mengetahui kemampuan masing-masing pendidik, 1,1 % Dosen selalu mengetahui kemampuan masing-masing pendidik.

5. Dosen mengetahui faktor-faktor yang mempegaruhi suasana belajar mahasiswa

SOAL_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.3	2.3	2.3
	2	18	20.7	20.7	23.0
	3	26	29.9	29.9	52.9
	4	40	46.0	46.0	98.9
	5	1	1.1	1.1	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (29,9 %) Dosen sering mengetahui faktor-faktor yang mempegaruhi suasana belajar mahasiswa, 29,9 % Dosen kadang-kadang mengetahui faktor-faktor yang mempegaruhi suasana belajar mahasiswa, 20,7 % Dosen pernah mengetahui faktor-faktor yang mempegaruhi suasana belajar mahasiswa, (2,3%) Dosen tidak pernah mengetahui faktor-faktor yang mempegaruhi suasana belajar mahasiswa, 1,1 % Dosen selalu mengetahui faktor-faktor yang mempegaruhi suasana belajar mahasiswa.

6. Dosen mengatur tata ruang kelas disaat jam pelaran berlangsung

SOAL_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	10.3	10.3	10.3
	2	22	25.3	25.3	35.6
	3	30	34.5	34.5	70.1
	4	23	26.4	26.4	96.6
	5	3	3.4	3.4	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (29,9 %) Dosen kadang-kadang mengatur tata ruang kelas disaat jam pelaran berlangsung, 26,4 % Dosen sering mengatur tata ruang kelas disaat jam pelaran berlangsung, 25,3% Dosen pernah mengatur tata ruang kelas disaat jam pelaran berlangsung ,(10,3%) Dosen tidak pernah mengetahui faktor-faktor yang mempegaruhi suasana belajar mahasiswa, 3,4 % Dosen selalu mengetahui faktor-faktor yang mempegaruhi suasana belajar mahasiswa.

7. Dosen menciptakan iklim belajar mengajar yang kondusif

SOAL_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.3	2.3	2.3
	2	24	27.6	27.6	29.9
	3	34	39.1	39.1	69.0
	4	25	28.7	28.7	97.7
	5	2	2.3	2.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (39,1 %) Dosen kadang-kadang menciptakan iklim belajar mengajar yang kondusif, 28,7 % Dosen sering menciptakan iklim belajar mengajar yang kondusif, 27,6% Dosen pernah menciptakan iklim belajar mengajar yang kondusif ,(2,3%) Dosen tidak pernah menciptakan iklim belajar mengajar yang kondusif 2,3 % Dosen tidak pernah menciptakan iklim belajar mengajar yang kondusif.

8. Dosen tidak menerapkan pembelajaran interaktif

SOAL_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.6	4.6	4.6
	2	26	29.9	29.9	34.5
	3	39	44.8	44.8	79.3
	4	16	18.4	18.4	97.7
	5	2	2.3	2.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (44,8 %) Dosen kadang-kadang tidak menerapkan pembelajaran interaktif, 29,9 % Dosen pernah menerapkan pembelajaran interaktif, 18,4% Dosen sering tidak menerapkan

pembelajaran interaktif ,(4,6%) Dosen tidak pernah tidak menerapkan pembelajaran interaktif 2,3 % Dosen selalu tidak menerapkan pembelajaran interaktif.

9. Dosen mengusai kurikulum pembelajaran pendidikan tinggi

SOAL_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	16.1	16.1	16.1
	2	31	35.6	35.6	51.7
	3	25	28.7	28.7	80.5
	4	9	10.3	10.3	90.8
	5	8	9.2	9.2	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (35,6 %) Dosen pernah mengusai kurikulum pembelajaran pendidikan tinggi, 28,7 % Dosen kadang-kadang mengusai kurikulum pembelajaran pendidikan tinggi, 16,1% Dosen tidak pernah mengusai kurikulum pembelajaran pendidikan tinggi,(10,3%) Dosen sering mengusai kurikulum pembelajaran pendidikan tinggi 9,2 % Dosen selalu mengusai kurikulum pembelajaran pendidikan tinggi.

10. Dosen bersikap percaya diri dalam menyampaikan materi

SOAL_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	11.5	11.5	11.5
	2	24	27.6	27.6	39.1
	3	24	27.6	27.6	66.7
	4	19	21.8	21.8	88.5
	5	10	11.5	11.5	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (27,6 %) Dosen pernah bersikap percaya diri dalam menyampaikan materi, 27,6, % Dosen kadang-kadang bersikap percaya diri dalam menyampaikan materi, 21,8% Dosen sering tidak bersikap percaya diri dalam menyampaikan materi,(11,5%) Dosen tidak pernah bersikap percaya diri dalam menyampaikan materi,11,5 % Dosen selalu bersikap percaya diri dalam menyampaikan materi.

11. Dosen memberi nilai pada setiap tugas yang diberikan

SOAL_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	5.7	5.7	5.7
	2	34	39.1	39.1	44.8
	3	23	26.4	26.4	71.3
	4	20	23.0	23.0	94.3
	5	5	5.7	5.7	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (39,1 %) Dosen pernah memberi nilai pada setiap tugas yang diberikan, 26,4, % Dosen kadang-kadang memberi nilai pada setiap tugas yang diberikan, 23,0% Dosen sering memberi nilai pada setiap tugas yang diberikan ,(5,7%) Dosen tidak pernah memberi nilai pada setiap tugas yang diberikan,5,7 % Dosen selalu memberi nilai pada setiap tugas yang diberikan.

12. Dosen konsinsten berada dalam kelas disaat jam pelajaran berlangsung

SOAL_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	6.9	6.9	6.9
	2	32	36.8	36.8	43.7
	3	28	32.2	32.2	75.9

	4	16	18.4	18.4	94.3
	5	5	5.7	5.7	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (36,8%) Dosen pernah konsinsten berada dalam kelas disaat jam pelajaran berlangsung, 32,2, % Dosen kadang-kadang konsinsten berada dalam kelas disaat jam pelajaran berlangsung, 18,4% Dosen sering konsinsten berada dalam kelas disaat jam pelajaran berlangsung, (6,9 %) Dosen tidak konsinsten berada dalam kelas disaat jam pelajaran berlangsung ,5,7 % Dosen selalu konsinsten berada dalam kelas disaat jam pelajaran berlangsung.

13. Dosen melakukan interaksi ketika sedang mengajar

SOAL_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.6	4.6	4.6
	2	23	26.4	26.4	31.0
	3	34	39.1	39.1	70.1
	4	19	21.8	21.8	92.0
	5	7	8.0	8.0	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (39,1%) Dosen kadang-kadang melakukan interaksi ketika sedang mengajar ,26,4, % Dosen pernah melakukan interaksi ketika sedang mengajar, 21,8% Dosen sering melakukan interaksi ketika sedang mengajar, (8,0 %) Dosen tidak pernah melakukan interaksi ketika sedang mengajar, 4,6 % Dosen selalu melakukan interaksi ketika sedang mengajar.

14. Dosen menggabungkan bahan pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran

SOAL_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.3	2.3	2.3
	2	26	29.9	29.9	32.2
	3	31	35.6	35.6	67.8
	4	25	28.7	28.7	96.6
	5	3	3.4	3.4	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (35,6%) Dosen kadang-kadang menggabungkan bahan pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran, 29,9% Dosen pernah menggabungkan bahan pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran, (28,7%) Dosen sering menggabungkan bahan pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran (3,4) % Dosen selalu melakukan interaksi ketika sedang mengajar, (2,3 %), Dosen selalu melakukan interaksi ketika sedang mengajar.

15. Dosen tidak menguasai materi pembelajaran dengan baik

SOAL_15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	9.2	9.2	9.2
	2	36	41.4	41.4	50.6
	3	25	28.7	28.7	79.3
	4	12	13.8	13.8	93.1
	5	6	6.9	6.9	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (41,4%) Dosen pernah tidak menguasai materi pembelajaran dengan baik, (32,7, %) Dosen kadang-kadang tidak menguasai materi pembelajaran dengan baik, (13,8%) Dosen sering tidak menguasai materi pembelajaran dengan baik, (9,2 %) Dosen tidak pernah tidak menguasai materi pembelajaran dengan baik (9,2 %) Dosen selalu tidak menguasai materi pembelajaran dengan baik.

16. Dosen menguasai materi pembelajaran dan menggunakan berbagai metode pengajaran.

SOAL_17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	8.0	8.0	8.0
	2	31	35.6	35.6	43.7
	3	32	36.8	36.8	80.5
	4	14	16.1	16.1	96.6
	5	3	3.4	3.4	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (36,8%), Dosen kadang-kadang menguasai materi pembelajaran dan menggunakan berbagai metode pengajaran, (35,6 %) Dosen pernah menguasai materi pembelajaran dan menggunakan berbagai metode pengajaran, (16,1%) Dosen sering menguasai materi pembelajaran dan menggunakan berbagai metode pengajaran, (8,0 %) Dosen tidak pernah menguasai materi pembelajaran dan menggunakan berbagai metode pengajaran (3,4 %) Dosen selalu menguasai materi pembelajaran dan menggunakan berbagai metode pengajaran.

17. Dosen tidak memiliki keterampilan dalam mengajar saya

SOAL_17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	8.0	8.0	8.0
	2	31	35.6	35.6	43.7

	3	32	36.8	36.8	80.5
	4	14	16.1	16.1	96.6
	5	3	3.4	3.4	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (36,8%), Dosen kadang-kadang tidak memiliki keterampilan dalam mengajar saya, (35,6 %) Dosen pernah tidak memiliki keterampilan dalam mengajar saya, (16,1%) Dosen sering tidak memiliki keterampilan dalam mengajar saya, (8,0 %) Dosen tidak pernah tidak memiliki keterampilan dalam mengajar saya (3,4 %) Dosen selalu tidak memiliki keterampilan dalam mengajar saya.

18. Dosen menggunakan teknik pembelajaran yang membosankan

SOAL_18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	37	42.5	42.5	42.5
	3	27	31.0	31.0	73.6
	4	19	21.8	21.8	95.4
	5	4	4.6	4.6	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (42,5%), Dosen pernah menggunakan teknik pembelajaran yang membosankan, (31,0 %) Dosen kadang-kadang menggunakan teknik pembelajaran yang membosankan, (21,8%) Dosen sering menggunakan teknik pembelajaran yang membosankan, (4,6 %) Dosen selalu menggunakan teknik pembelajaran yang membosankan.

19. Dosen tidak memilih media pembelajaran yang tepat ketika mengajar

SOAL_19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	34	39.1	39.1	40.2
	3	35	40.2	40.2	80.5
	4	15	17.2	17.2	97.7
	5	2	2.3	2.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (40,2%), Dosen kadang-kadang tidak memilih media pembelajaran yang tepat ketika mengajar, (39,1 %) Dosen pernah tidak memilih media pembelajaran yang tepat ketika mengajar, (17,2%) Dosen sering tidak memilih media pembelajaran yang tepat ketika mengajar, (2,3 %) Dosen selalu tidak memilih media pembelajaran yang tepat ketika mengajar, (1,1 %), dosen tidak pernah memilih media pembelajaran yang tepat ketika mengajar.

20. Ketika saya tidak serius dalam belajar, dosen menegurnya dengan lemah lembut

SOAL_20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.6	4.6	4.6
	2	34	39.1	39.1	43.7
	3	32	36.8	36.8	80.5
	4	11	12.6	12.6	93.1
	5	6	6.9	6.9	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (39,1%), Dosen pernah Ketika saya tidak serius dalam

belajar, dosen menegurnya dengan lemah lembut, (36,8 %) Dosen kadang-kadang Ketika saya tidak serius dalam belajar, dosen menegurnya dengan lemah lembut, (12,6%) Dosen sering Ketika saya tidak serius dalam belajar, dosen menegurnya dengan lemah lembut, (6,9 %) Dosen selalu Ketika saya tidak serius dalam belajar, dosen menegurnya dengan lemah lembut, (4,6 %), Ketika saya tidak serius dalam belajar, dosen menegurnya dengan lemah lembut.

21. Dosen tidak merokok di lingkungan kampus kecuali di area yang diperbolehkan untuk merokok

SOAL_21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.6	4.6	4.6
	2	40	46.0	46.0	50.6
	3	30	34.5	34.5	85.1
	4	11	12.6	12.6	97.7
	5	2	2.3	2.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (46,0%), Dosen tidak merokok di lingkungan kampus kecuali di area yang diperbolehkan untuk merokok, (34,5 %) Dosen kadang-kadang tidak merokok di lingkungan kampus kecuali di area yang diperbolehkan untuk merokok, (12,6%) Dosen sering tidak merokok di lingkungan kampus kecuali di area yang diperbolehkan untuk merokok, (4,6 %) Dosen selalu tidak merokok di lingkungan kampus kecuali di area yang diperbolehkan untuk merokok, (2,3 %), dosen selalu merokok di lingkungan kampus kecuali di area yang diperbolehkan untuk merokok.

22. Dosen menguasai konsep dalam penilaian

SOAL_22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1

	2	27	31.0	31.0	32.2
	3	38	43.7	43.7	75.9
	4	15	17.2	17.2	93.1
	5	6	6.9	6.9	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (43,7%), Dosen kadang-kadang menguasai konsep dalam penilaian, (31,0 %) dosen pernah menguasai konsep dalam penilaian, (17,2%) Dosen sering menguasai konsep dalam penilaian, (6,9 %) Dosen selalu menguasai konsep dalam penilaian, (1,1 %) dosen tidak pernah menguasai konsep dalam penilaian.

23. Dosen menilai mahasiswa yang berprestasi

SOAL_23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.6	4.6	4.6
	2	30	34.5	34.5	39.1
	3	39	44.8	44.8	83.9
	4	8	9.2	9.2	93.1
	5	6	6.9	6.9	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (44,8%), Dosen menilai mahasiswa yang berprestasi, (34,5 %) dosen pernah menilai mahasiswa yang berprestasi, (9,2%) Dosen sering menilai mahasiswa yang berprestasi, (6,9 %) Dosen selalu menilai mahasiswa yang berprestasi, (4,6 %) dosen tidak pernah menilai mahasiswa yang berprestasi.

24. Dosen menyajikan materi pembelajaran dengan jelas sehingga mudah difahami

SOAL_24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	27	31.0	31.0	32.2
	3	38	43.7	43.7	75.9
	4	15	17.2	17.2	93.1
	5	6	6.9	6.9	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (43,7%), Dosen kadang-kadang menyajikan materi pembelajaran dengan jelas sehingga mudah difahami, (31,0 %) dosen pernah menyajikan materi pembelajaran dengan jelas sehingga mudah difahami, (17,2%) Dosen sering menyajikan materi pembelajaran dengan jelas sehingga mudah difahami,(6,9 %) Dosen menyajikan materi pembelajaran dengan jelas sehingga mudah difahami, (1,1 %) dosen tidak pernah menyajikan materi pembelajaran dengan jelas sehingga mudah difahami.

25. Dosen memberikan motivasi kepada saya agar giat belajar

SOAL_25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.6	4.6	4.6
	2	30	34.5	34.5	39.1
	3	39	44.8	44.8	83.9
	4	8	9.2	9.2	93.1
	5	6	6.9	6.9	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (44,8%), Dosen kadang-kadang memberikan motivasi

kepada saya agar giat belajar (34,2 %) dosen pernah memberikan motivasi kepada saya agar giat belajar, (9,2%) Dosen sering memberikan motivasi kepada saya agar giat belajar, (6,9 %) Dosen selalu memberikan motivasi kepada saya agar giat belajar (4,6 %) dosen tidak pernah memberikan motivasi kepada saya agar giat belajar.

3. Produktivitas Kerja Dosen
   1. Dosen menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan ketentuan silabus yang sudah dibuat

SOAL_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.4	3.4	3.4
	3	40	46.0	46.0	49.4
	4	36	41.4	41.4	90.8
	5	8	9.2	9.2	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (46,0%) kadang-kadang Dosen menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan ketentuan silabus yang sudah dibuat , 41,4 % ketegori sering Dosen menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan ketentuan silabus yang sudah dibuat, 9,2 % kategori tidak pernah Dosen menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan ketentuan silabus yang sudah dibuat, 3,4 % Kategori Pernah Dosen menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan ketentuan silabus yang sudah dibuat

   2. Dosen memprioritaskan job pekerjaan yang diamanahkan oleh pihak kampus

SOAL_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	7	8.0	8.0	9.2
	3	34	39.1	39.1	48.3
	4	38	43.7	43.7	92.0
	5	7	8.0	8.0	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (43,7%) kategori sering Dosen memprioritaskan job pekerjaan yang diamanahkan oleh pihak kampus , 39,1 % ketegori kadang-kadang Dosen memprioritaskan job pekerjaan yang diamanahkan oleh pihak kampus, 8,0 % kategori tidak pernah Dosen memprioritaskan job pekerjaan yang diamanahkan oleh pihak kampus, 8,0 % Kategori selalu Dosen memprioritaskan job pekerjaan yang diamanahkan oleh pihak kampus, 1,1 kategori tidak pernah Dosen memprioritaskan job pekerjaan yang diamanahkan oleh pihak kampus.

3. Dosen berkerja dengan sungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang di berikan

SOAL_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	3	3.4	3.4	4.6
	3	39	44.8	44.8	49.4
	4	38	43.7	43.7	93.1
	5	6	6.9	6.9	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (44,8%) kadang-kadnag Dosen berkerja dengan sungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang di berikan , 43,7 % ketegori sering Dosen berkerja dengan sungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang di

berikan, 6,9 % kategori selalu Dosen berkerja dengan sungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang di berikan, 3,4 % Kategori pernah Dosen berkerja dengan sungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang di berikan, 1,1 kategori tidak pernah Dosen memprioritaskan job pekerjaan yang diamanahkan oleh pihak kampus.

4. Dosen memahami pekerjaan yang diberikan kampus dengan baik

SOAL_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	6.9	6.9	6.9
	3	38	43.7	43.7	50.6
	4	38	43.7	43.7	94.3
	5	5	5.7	5.7	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (43,7%) kategori sering Dosen memahami pekerjaan yang diberikan kampus dengan baik, 43,7% ketegori kadang-kadang Dosen memahami pekerjaan yang diberikan kampus dengan baik, 6,9 % kategori pernah Dosen memahami pekerjaan yang diberikan kampus dengan baik, 5,7 % Kategori selalu Dosen memahami pekerjaan yang diberikan kampus dengan baik

5. Dosen menunda pekerjaan kelas jika ketua perguruan tidak meminta laporan

SOAL_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.4	3.4	3.4
	2	15	17.2	17.2	20.7
	3	40	46.0	46.0	66.7

	4	27	31.0	31.0	97.7
	5	2	2.3	2.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (46,0%) kategori kadang-kadang Dosen menunda pekerjaan kelas jika ketua perguruan tidak meminta laporan, 31,0% ketegori sering Dosen menunda pekerjaan kelas jika ketua perguruan tidak meminta laporan, 17,2 % kategori pernah Dosen menunda pekerjaan kelas jika ketua perguruan tidak meminta laporan, 3,4 % Kategori tidak pernah Dosen menunda pekerjaan kelas jika ketua perguruan tidak meminta laporan, 2,3 % kategori selalu Dosen menunda pekerjaan kelas jika ketua perguruan tidak meminta laporan

6. Dosen mencatat pekerjaan yang telah dan akan dikerjakan

SOAL_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	5.7	5.7	5.7
	2	14	16.1	16.1	21.8
	3	32	36.8	36.8	58.6
	4	32	36.8	36.8	95.4
	5	4	4.6	4.6	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (36,8%) kategori kadang-kadang Dosen mencatat pekerjaan yang telah dan akan dikerjakan, 36,8% ketegori sering Dosen mencatat pekerjaan yang telah dan akan dikerjakan, 16,1 % kategori pernah Dosen mencatat pekerjaan yang telah dan akan dikerjakan, 5,7 % Kategori tidak pernah Dosen mencatat pekerjaan yang telah dan akan dikerjakan, 4,6 % kategori selalu Dosen mencatat pekerjaan yang telah dan akan dikerjakan.

7. Dosen meningkatkan diri untuk memperoleh hasil yang lebih baik

SOAL_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.6	4.6	4.6
	2	24	27.6	27.6	32.2
	3	27	31.0	31.0	63.2
	4	30	34.5	34.5	97.7
	5	2	2.3	2.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (34,5%) kategori sering Dosen meningkatkan diri untuk memperoleh hasil yang lebih baik, 31,0% ketegori kadang-kadang Dosen meningkatkan diri untuk memperoleh hasil yang lebih baik, 27,6 % kategori pernah Dosen meningkatkan diri untuk memperoleh hasil yang lebih baik, 4,6 % Kategori tidak pernah Dosen meningkatkan diri untuk memperoleh hasil yang lebih baik, 2,3 % kategori selalu Dosen mencatat pekerjaan yang telah dan akan dikerjakan.

8. Dosen menyelesaikan tugas yang berat dengan cepat dan tepat

SOAL_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	7	8.0	8.0	9.2
	3	48	55.2	55.2	64.4
	4	29	33.3	33.3	97.7
	5	2	2.3	2.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55,2%) kadang-kadang Dosen menyelesaikan tugas yang berat dengan cepat dan tepat, 33,3% ketegori sering Dosen menyelesaikan tugas yang berat dengan cepat dan tepat 8,0 % kategori pernah Dosen menyelesaikan tugas yang berat dengan cepat dan tepat, 2,3 % Kategori selalu Dosen menyelesaikan tugas yang berat dengan cepat dan tepat, 1,1 % kategori tidak pernah Dosen menyelesaikan tugas yang berat dengan cepat dan tepat.

9. Dosen menyelesaikan tugas kampus dengan hasil yang baik

SOAL_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	6.9	6.9	6.9
	3	39	44.8	44.8	51.7
	4	41	47.1	47.1	98.9
	5	1	1.1	1.1	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47,1%) kategori Sering Dosen menyelesaikan tugas kampus dengan hasil yang baik, 44,8% ketegori kadang-kadang Dosen menyelesaikan tugas kampus dengan hasil yang baik 6,9 % kategori pernah Dosen menyelesaikan tugas kampus dengan hasil yang baik, 1,1 % Kategori selalu Dosen menyelesaikan tugas kampus dengan hasil yang baik.

10. Dosen berkerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik

SOAL_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	10.3	10.3	10.3
	3	47	54.0	54.0	64.4
	4	26	29.9	29.9	94.3
	5	5	5.7	5.7	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54,0%) kadang-kadang Dosen berkerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, 29,9% ketegori sering Dosen berkerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik 10,3 % kategori pernah Dosen berkerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, 5,7 % Kategori selalu Dosen berkerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

11. Dosen bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah atasan/pimpinan

SOAL_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	13.8	13.8	13.8
	3	46	52.9	52.9	66.7
	4	26	29.9	29.9	96.6
	5	3	3.4	3.4	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52,0%) kadang-kadang Dosen bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah atasan/pimpinan, 29,9% ketegori sering Dosen bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah atasan/pimpinan 13,8 % kategori pernah Dosen bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah atasan/pimpinan, 3,4 % Kategori selalu Dosen bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah atasan/pimpinan.

12. Dosen bekerja dengan tekun dan konsisten dalam menyelesaikan tugas kampus

SOAL_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.4	3.4	3.4
	2	13	14.9	14.9	18.4
	3	38	43.7	43.7	62.1
	4	28	32.2	32.2	94.3
	5	5	5.7	5.7	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (43,7%) kadang-kadang Dosen bekerja dengan tekun dan konsisten dalam menyelesaikan tugas kampus , 32,2% ketegori sering Dosen bekerja dengan tekun dan konsisten dalam menyelesaikan tugas kampus 5,7 % kategori selalu Dosen bekerja dengan tekun dan konsisten dalam menyelesaikan tugas kampus, 3,4 % Kategori tidak pernah Dosen bekerja dengan tekun dan konsisten dalam menyelesaikan tugas kampus.

13. Dosen menyerahkan tugas laporan sebelum batas waktu yang di tentukan habis

SOAL_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	10	11.5	11.5	12.6
	3	48	55.2	55.2	67.8
	4	26	29.9	29.9	97.7
	5	2	2.3	2.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55,2%) kadang-kadang Dosen menyerahkan tugas laporan sebelum batas waktu yang di tentukan habis, 29,9% ketegori sering Dosen menyerahkan tugas laporan sebelum batas waktu yang di tentukan habis, 11,5 % kategori pernah Dosen menyerahkan tugas laporan sebelum batas waktu yang di tentukan habis, 2,3 % Kategori selalu Dosen menyerahkan tugas laporan sebelum batas waktu yang di tentukan habis, 1,1 % kategori tidak pernah Dosen menyerahkan tugas laporan sebelum batas waktu yang di tentukan habis

14. Dosen menyelesaikan tugas lebih baik dari tugas sebelumnya

SOAL_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	15	17.2	17.2	18.4
	3	48	55.2	55.2	73.6
	4	21	24.1	24.1	97.7
	5	2	2.3	2.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55,2%) kadang-kadang Dosen menyelesaikan tugas lebih baik dari tugas sebelumnya, 24,2% ketegori sering Dosen menyelesaikan tugas lebih baik dari tugas sebelumnya, 17,2 % kategori pernah Dosen menyelesaikan tugas lebih baik dari tugas sebelumnya, 2,3 % Kategori selalu Dosen menyelesaikan tugas lebih baik dari tugas sebelumnya, 1,1 % kategori tidak pernah Dosen menyelesaikan tugas lebih baik dari tugas sebelumnya

15. Dosen senang mengerjakan tugas kampus tanpa menunggu perintah kampus

SOAL_15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	10	11.5	11.5	12.6
	3	55	63.2	63.2	75.9
	4	21	24.1	24.1	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (63,2%) kadang-kadang Dosen senang mengerjakan tugas kampus tanpa menunggu perintah kampus, 24,1% ketegori sering Dosen senang mengerjakan tugas kampus tanpa menunggu perintah kampus 11,5 % kategori pernah Dosen senang mengerjakan tugas kampus tanpa menunggu perintah kampus, 1,1 % kategori tidak pernah Dosen senang mengerjakan tugas kampus tanpa menunggu perintah kampus

16. Dosen mengerjakan tugas yang lain jika tugasnya telah selesai dikerjakan

SOAL_16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	9.2	9.2	9.2
	2	17	19.5	19.5	28.7
	3	50	57.5	57.5	86.2
	4	11	12.6	12.6	98.9
	5	1	1.1	1.1	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (57,5%) kadang-kadang Dosen mengerjakan tugas yang lain jika tugasnya telah selesai dikerjakan, 19,5% ketegori pernah Dosen mengerjakan tugas yang lain jika tugasnya telah selesai dikerjakan 12,6 % kategori sering Dosen mengerjakan tugas yang lain jika tugasnya telah selesai dikerjakan, 9,2 % kategori tidak pernah Dosen mengerjakan tugas yang lain jika tugasnya telah selesai dikerjakan, dan 1,1 % kategori selalu Dosen mengerjakan tugas yang lain jika tugasnya telah selesai dikerjakan

17. Dosen senang mengerjakan tugas kampus tanpa menunggu perintah pimpinan

SOAL_17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.3	2.3	2.3
	2	4	4.6	4.6	6.9
	3	44	50.6	50.6	57.5
	4	36	41.4	41.4	98.9

5	1	1.1	1.1	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50,6%) kadang-kadang Dosen senang mengerjakan tugas kampus tanpa menunggu perintah pimpinan, 41,4% ketegori sering Dosen senang mengerjakan tugas kampus tanpa menunggu perintah pimpinan, 4,6 % kategori pernah Dosen senang mengerjakan tugas kampus tanpa menunggu perintah pimpinan, 2,3 % kategori tidak pernah Dosen senang mengerjakan tugas kampus tanpa menunggu perintah pimpinan, dan 1,1 % kategori selalu Dosen senang mengerjakan tugas kampus tanpa menunggu perintah pimpinan.

18. Dosen bekerja dengan sungguh-sungguh dan pantang putus asa

SOAL_18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.3	2.3	2.3
	2	6	6.9	6.9	9.2
	3	42	48.3	48.3	57.5
	4	35	40.2	40.2	97.7
	5	2	2.3	2.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48,3%) kadang-kadang Dosen bekerja dengan sungguh-sungguh dan pantang putus asa, 40,2% ketegori sering Dosen bekerja dengan sungguh-sungguh dan pantang putus asa, 6,9 % kategori pernah Dosen bekerja dengan sungguh-sungguh dan pantang putus asa, 2,3 % kategori tidak pernah Dosen senang

mengerjakan tugas kampus tanpa menunggu perintah pimpinan, dan 1,1 % kategori selalu Dosen bekerja dengan sungguh-sungguh dan pantang putus asa.

19. Dosen akan mengerjakan pekerjaan semau beliau, jika pekerjaan tersebut tidak tidak sesuai dengan kemauan nya

SOAL_19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	6.9	6.9	6.9
	3	52	59.8	59.8	66.7
	4	27	31.0	31.0	97.7
	5	2	2.3	2.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (59,8%) kadang-kadang Dosen akan mengerjakan pekerjaan semau beliau, jika pekerjaan tersebut tidak tidak sesuai dengan kemauan nya, 31,0% ketegori sering Dosen akan mengerjakan pekerjaan semau beliau, jika pekerjaan tersebut tidak tidak sesuai dengan kemauan nya, 6,9 % kategori pernah Dosen akan mengerjakan pekerjaan semau beliau, jika pekerjaan tersebut tidak tidak sesuai dengan kemauan nya, 2,3 % kategori selalu Dosen senang mengerjakan tugas kampus tanpa menunggu perintah pimpinan,

20. Dosen mampu bekerja secara mandiri tanpa bantuan asisten dosen yang lain

SOAL_20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.3	2.3	2.3
	2	6	6.9	6.9	9.2

	3	44	50.6	50.6	59.8
	4	34	39.1	39.1	98.9
	5	1	1.1	1.1	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50,6%) kadang-kadang Dosen mampu bekerja secara mandiri tanpa bantuan asisten dosen yang lain, 39,1% ketegori sering Dosen mampu bekerja secara mandiri tanpa bantuan asisten dosen yang lain, 6,9 % kategori pernah Dosen mampu bekerja secara mandiri tanpa bantuan asisten dosen yang lain, 2,3 % kategori tidak pernah Dosen mampu bekerja secara mandiri tanpa bantuan asisten dosen yang lain, 1,1 % kategori selalu Dosen mampu bekerja secara mandiri tanpa bantuan asisten dosen yang lain

21. Dosen dapat menyesuaikan diri dengan perubahan di tempat bekerja

SOAL_21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.6	4.6	4.6
	2	12	13.8	13.8	18.4
	3	45	51.7	51.7	70.1
	4	20	23.0	23.0	93.1
	5	6	6.9	6.9	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (51,7%) kadang-kadang Dosen dapat menyesuaikan diri dengan perubahan di tempat bekerja, 23,3% ketegori sering Dosen dapat menyesuaikan diri dengan perubahan di tempat bekerja,

13,8 % kategori pernah Dosen dapat menyesuaikan diri dengan perubahan di tempat bekerja, 6,9 % kategori selalu Dosen dapat menyesuaikan diri dengan perubahan di tempat bekerja, 4,6 % kategori tidak pernah Dosen dapat menyesuaikan diri dengan perubahan di tempat bekerja.

22. Dosen sudah berpengalaman dalam menghadapi berbagai masalah pekerjaan

SOAL_22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	34	39.1	39.1	40.2
	3	23	26.4	26.4	66.7
	4	21	24.1	24.1	90.8
	5	8	9.2	9.2	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (39,1%) kategori pernah Dosen sudah berpengalaman dalam menghadapi berbagai masalah pekerjaa, 26,4% kadang-kadang Dosen sudah berpengalaman dalam menghadapi berbagai masalah pekerjaan, 24,1 % kategori sering Dosen sudah berpengalaman dalam menghadapi berbagai masalah pekerjaan, 9,2 % kategori selalu Dosen sudah berpengalaman dalam menghadapi berbagai masalah pekerjaan, 1,1 % kategori tidak pernah Dosen sudah berpengalaman dalam menghadapi berbagai masalah pekerjaan

23. Dosen dapat bergaul dengan baik dengan atasan maupun teman sejawat

SOAL_23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	31	35.6	35.6	35.6
	4	50	57.5	57.5	93.1
	5	6	6.9	6.9	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (57,5%) kategori sering Dosen dapat bergaul dengan baik dengan atasan maupun teman sejawat, 35,6% kadang-kadang Dosen dapat bergaul dengan baik dengan atasan maupun teman sejawat, 6,9 % kategori selalu Dosen dapat bergaul dengan baik dengan atasan maupun teman sejawat Dosen sanggup bekerja secara tim untuk meningkatkan produktivitas kerja

24. Dosen sanggup bekerja secara tim untuk meningkatkan produktivitas kerja

SOAL_24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	8.0	8.0	8.0
	3	23	26.4	26.4	34.5
	4	49	56.3	56.3	90.8
	5	8	9.2	9.2	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (56,3%) kategori pernah Dosen sanggup bekerja secara tim untuk meningkatkan produktivitas kerja, 26,4% kadang-kadang Dosen sanggup bekerja secara tim untuk meningkatkan produktivitas kerja, 9,2 % kategori selalu Dosen sanggup bekerja secara tim untuk meningkatkan produktivitas kerja, 8,0 % kategori pernah Dosen sanggup bekerja secara tim untuk meningkatkan produktivitas kerja.

25. Dosen selalu semangat dalam menjalankan tugas yang telah di amanahkan oleh kampus

SOAL_25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	19	21.8	21.8	21.8
	3	34	39.1	39.1	60.9
	4	26	29.9	29.9	90.8
	5	8	9.2	9.2	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (39,1%) kadang-kadang Dosen selalu semangat dalam menjalankan tugas yang telah di amanahkan oleh kampus, 29,9% kategori Sering Dosen selalu semangat dalam menjalankan tugas yang telah di amanahkan oleh kampus, 21,8 % kategori pernah Dosen selalu semangat dalam menjalankan tugas yang telah di amanahkan oleh kampus, 9,2 % kategori selalu Dosen selalu semangat dalam menjalankan tugas yang telah di amanahkan oleh kampus.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sebagaimana telah diuaraikan di atas, maka secara keseluruhan temuan dalam penelitian ini, dapat dibahas dengan cara mengkonfirmasi terhadap teori-teori yang sudah ada, sebagaimana telah dikemukakan pada Bab II, jadi dalam pembahasan penelitian ini akan diuraikan hasil temuan penelitian dan menguraikan hasil uji hipotesis berserta teori-teori yang telah diungkapkan sebelumnya.

Dari hasil analisis deskriptif variabel penelitian variabel Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi dilihat dari skor rata-rata Produktivitas Kerja Dosen yaitu 77,51 atau sama 77,51:130 X 100% = 59,62 % dari skor idealnya yaitu 130. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut.Pada kreteria taraf rendah sebesar 759,62%, Hal ini menunjukkan bahwa Pentingnya meningkatkan Mutu Pendidikan di Suatu Lembaga Pendidikan, sehingga Mutu Pendidikan disuatu lembaga Pendidikan sesuai yang diharapkan oleh kampus. untuk variabel Kompetensi Profesional dilihat dari skor rata-rata Kompetensi Profesional yaitu 73,78 atau sama dengan 73,78:130 X 100% = 56,75 % dari skor idealnya yaitu 130, Pada kreteria taraf rendah sebesar 56,75%, Hal ini menunjukkan bahwa Pentingnya meningkatkan Komptensi profesinal yang ada pada diri dosen maupun guru di Suatu Lembaga Pendidikan, sehingga dapat menignkatkan mutu Pendidikan disuatu lembaga Pendidikan sesuai yang diharapkan oleh kampus. Sedangkan variabel Produktivitas Kerja Dosen dilihat dari skor skor rata-rata Produktivitas Kerja Dosen yaitu 82,07atau sama dengan 82,07:130 X 100% = 63,13 % dari skor idealnya yaitu 130, pada taraf sedang sebesar 63,13 % Hal ini menunjukkan bahwa Pentingnya meningkatkan produktivitas kerja pada diri seoorang guru maupun dosen, sehingga dapat meningkatkan mutu Pendidikan disuatu lembaga Pendidikan sesuai yang diharapkan oleh kampus STAI Darunnajah Jakarta.

Sedangkan hasil uji persyaratan hipotesis penelitian telah terpenuhi, yakni uji linieritas persamaan regresi $\hat{Y}$ atas X_1 dengan hasil P Sig = 0,940 > 0,05 (5%) atau F_{hitung} = 0,562 dan F_{tabel} dengan dk pembilang 25 dan dk penyebut 61 dan pada taraf kepercayaan (signifikansi) α = 0,05adalah 1.46 (F_{hitung}0,562<F_{tabel}1,46)berarti$\hat{Y}$ atas X_1 adalah *linear*danpersamaan regresi Y atas X_2 menunjukkan nilai P Sig = 0,450 > 0,05 (5%) atau F_{hitung} = 1,949 dan F_{tabel} dengan dk pembilang 32 dan dk penyebut 54 dan pada taraf kepercayaan

(signifikansi) $\alpha = 0{,}05$adalah 1.46 (F_{hitung} 1,949 < F_{tabel} 1,46) yang berarti$\hat{Y}$ atas X_2 adalah linear.Sedangkan untuk uji normalitas persamaan regresi $\hat{Y}$ atas X_1 dan X_2 menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai P = 0,942 > 0,05 (5%) atau Z_{hitung} 0.530 dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan/signifikansi $\alpha = 0{,}05$ adalah 1,960 (Z_{hitung} 0.530 <Z_{tabel}1,960), yang berarti Ho diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi $\hat{Y}$ atas X_1 X_2 adalah berdistribusi normal.

Untuk selanjutnya akan menguraikan hasil uji hipotesis berserta teori-teori yang telah diungkapkan sebelumnya.

Pertama, hasil penelitian ini sejalan dengan teori komptensi Profesional yang dikemukakan oleh E. Mulyasa dan Kompetensi Profesional adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.[305] E.Mulyasa mengutip pendapat Mc. Ahsan bahwa kompetensi: *"is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors."*.[306] Dalam hal ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Kompetensi profesional dalam pandangan islam merupakan terpenting dalam islam, karena islam bukan hanya agama yang mengajarkan ibadah dalam artian formal melainkan juga mengajarkan ummatnya untuk melakukan pekerjaan secara profesional. Hal itu tergolong dalam kategori ibadah. Islam menyuruh ummatnya untuk melakukan suatu perkaran dengan sungguh-sungguh tidak asal-asalan sebagaiamana Nabi Muhammad Saw pun dahulu melakukan misi kerasulanya dengan menyampakan ajaran Islam kepada ummatnya

[305] Departemen Agama RI, *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan* (Jakarta: Dirjen Pendidikan Islam Departemen Agama RI, 2007), h. 74.

[306]E.Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 38.

secara sungguh-sungguh dan penuh perjuangan serta pengorbanan.[307] Berkenaan dengan kompetensi Profesional Allah Swt mengambarkan di dalam Al-Qur'an Al-Bayyinah ayat 5:

وَمَآ أُمِرُوٓاْ إِلَّا لِيَعۡبُدُواْ ٱللَّهَ مُخۡلِصِينَ لَهُ ٱلدِّينَ حُنَفَآءَ وَيُقِيمُواْ ٱلصَّلَوٰةَ وَيُؤۡتُواْ ٱلزَّكَوٰةَۚ وَذَٰلِكَ دِينُ ٱلۡقَيِّمَةِ ۝٥

Artinya "Padahal mereka tidak disuruh kecuali supaya menyembah Allah dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya dalam (menjalankan) agama yang lurus[1595], [308]dan supaya mereka mendirikan shalat dan menunaikan zakat; dan yang demikian Itulah agama yang lurus (QS. Al-Bayyinah, 5).

Didalam ayat ini terdapat kalimat *hunafa* yang artinya dengan lurus dalam tafsir ibnu Katsir dikatakan bahwa berlaku lurus adalah bertolak dari kemusrikan menuju ketauhidan.[309] Isyarat Al-qur'an tentang pentingnya komptensi profesional yang harus dimiliki oleh setiap orang baik seorang guru maupun dosen dan yang lainnya. Di dalam Al-qur'an Surat Annisa ayat 58 Allah menyatakan.

إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُكُمۡ أَن تُؤَدُّواْ ٱلۡأَمَٰنَٰتِ إِلَىٰٓ أَهۡلِهَا وَإِذَا حَكَمۡتُم بَيۡنَ ٱلنَّاسِ أَن تَحۡكُمُواْ بِٱلۡعَدۡلِۚ إِنَّ ٱللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِۦٓۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ سَمِيعَۢا بَصِيرٗا

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.

Kedua, seorang tenaga yang profesional dalam pandangan islam seorang pendidik yang memiliki keahlian. Sebagaimana dalam hadist yang diriwayatkan oleh imam bukhori.

---

[307] Suheri Mukri, *Korelasi Kompetensi Profesional Guru dan Perhatian oang tua terhadap Motivasi Belajar siswa,* Jakarta: Tesis, 2012, hlm.44

[308][1595] Lurus berarti jauh dari syirik (mempersekutukan Allah) dan jauh dari kesesatan.

[309] Abu Al-Fida Ismail bin Katsir Al-Quraysiyyi Ad-Dimasqi, *tafsir Al-qur'an Al-adzim* Jilid 4, Beirut: Daar Fikr, 1992, hlm. 537.

إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ[310]

Artinya Apabila perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah kerusakannya. (HR Al-Bukhari dari Abi Hurairah)

Al-Munawi dalam kitab *Faidhul Qadir* menjelaskan: Apabila hukum yang berkaitan dengan agama seperti kekhalifahan dan rangkaiannya berupa kepemimpinan, peradilan, fatwa, pengajaran dan lainnya diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, yakni apabila (pengelolaan urusan) perintah dan larangan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kiamat, sebab hal itu sudah datang tanda-tandanya. Ini menunjukkan dekatnya kiamat, sebab menyerahkan urusan dalam hal *amar* (perintah) dan *nahi (*larangan) kepada yang tidak amanah, rapuh agamanya, lemah Islamnya, dan (mengakibatkan) merajalelanya kebodohan, hilangnya ilmu dan lemahnya ahli kebenaran untuk pelaksanaan dan penegakannya, maka itu adalah sebagian dari tanda-tanda kiamat. [311]

Kedua, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komptensi Profesional berpengaruh terhadap mutu pendidikan perguruan tinggi di STAI Darunnajah Jakarta, Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai *koefisien* variabel Produktivitas Kerja (X_2) dengan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi (Y) diperoleh nilai *Pearson correlation* (ry_2) sebesar 0,638 dan koefisien determinasi R^2*(R square)*sebesar 0,407. Sedangkan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 36{,}396 + 0{,}501\ X_2$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit Produktivitas Kerja Dosen akan mempengaruhi peningkatan skor Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi sebesar 0,501. Sistem penghargaan, kemampuan, sangsi hukuman dan pengawasan dan lain-lainya. Menurut Sinungan disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.

[311] Al-Munawi, *Faidhul Qadir, juz 1,* cetakan 1, Beirut: *D*arul Fikr, 1416H/ 1996M, hal 563-564.

ح

Sikap pentinnya ketaatan terhadap peraturan pemerintah maupun pemimpin masyarakat tergambar dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa ayat 59 sebagai berikut;

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَطِيعُواْ ٱللَّهَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَ وَأُوْلِى ٱلۡأَمۡرِ مِنكُمۡۖ فَإِن تَنَـٰزَعۡتُمۡ فِى شَىۡءٖ فَرُدُّوهُ إِلَى ٱللَّهِ وَٱلرَّسُولِ إِن كُنتُمۡ تُؤۡمِنُونَ بِٱللَّهِ وَٱلۡيَوۡمِ ٱلۡأٓخِرِۚ ذَٰلِكَ خَيۡرٞ وَأَحۡسَنُ تَأۡوِيلًا ٥٩

Artinya Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS. An-Nisa ayat 59)

Pada dasarnya sikap komptensi Profesional pada pendidik yaitu bekerja dengan mentaati aturan-aturan yang ada pada oraganisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidik dimana pendidik harus bekerja sesuai peraturan. Hal ini bila dipandangan Islam seseorang yang bisa bekerja dengan profesional berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seseorang yang bekerja secara bersama-sama (berorganisasi) pastinya menghendaki perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surat Ar-Ra'd ayat 11 menyebutkan:

لَهُۥ مُعَقِّبَـٰتٞ مِّنۢ بَيۡنِ يَدَيۡهِ وَمِنۡ خَلۡفِهِۦ يَحۡفَظُونَهُۥ مِنۡ أَمۡرِ ٱللَّهِۗ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوۡمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُواْ مَا بِأَنفُسِهِمۡۗ وَإِذَآ أَرَادَ ٱللَّهُ بِقَوۡمٖ سُوٓءٗا فَلَا مَرَدَّ لَهُۥۚ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِۦ مِن وَالٖ ١١

Artinya Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah[767]. [312]Sesungguhnya Allah tidak

[312] [767] Bagi tiap-tiap manusia ada beberapa Malaikat yang tetap menjaganya secara bergiliran dan ada pula beberapa Malaikat yang mencatat amalan-amalannya. dan

merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan[768] [313]yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (QS. Ar-Ra'd ayat 11)

Kompetensi profesional biasanya mengacu pada orang yang menyandang profesi atau sebuah sebutan untuk penampilan seseorang dalam mewujudkan untuk kerja seseuai dengan profesinya. Pengakuan secara formal diberikan oleh suatu badan atau lembaga yang mempunyai kewenangan, yaitu pemerintah atau organisai profesi. Sedangkan pengakuan informal ialah suatu pengakuan yang diberikan oleh masyarakat luas terhadap para pengguna jasa atau profesinya.[314] Pada prinsipnya, profesional seorang pendidik dapat diartikan sebagai seseorang yang dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Untuk menentukan apakah seorang itu profesional atau tidak dapat dilihat dari dua perspektif. *Pertama*, dilihat dari tingkat pendidikan, minimal dari latar belakang pendidikan menjadi pendidik. *Kedua*, penguasaan terhadap materi bahan ajar, mengelola proses pembelajaran, mengelola siswa/mahasiswa, melakukan tugas-tugas bimbingan, dan lain-lain.

Ketiga, hasil penelitian ini mendukung teori produktivitas kerja sebagaimana dikemukakan Sedarmayanti[315] mengemukakan faktor sikap mental yang mencakup motivasi berprestasi, disiplin kerja dan etika kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Guru yang memiliki sikap mental yang baik akan berkerja dengan penuh kesungguhan dan motivasi yang tinggi. Setiap orang yang bekerja dengan motivasi tinggi, maka disiplin kerjanya pun akan baik. Motivasi kerja tinggi ditunjang oleh disiplin kerja baik dan dilaksanakan dengan etika kerja yang santun tentunya akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya: Pekerjaan yang menarik, Upah yang baik, Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, Lingkungan atau suasana kerja yang baik, Promosi dan perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan/organisasi, Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan

---

yang dikehendaki dalam ayat ini ialah Malaikat yang menjaga secara bergiliran itu, disebut Malaikat Hafazhah.

[313] [768] Tuhan tidak akan merobah Keadaan mereka, selama mereka tidak merobah sebab-sebab kemunduran mereka.

[314] Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Erlangga, 2013, hlm. 20

[315]Sedarmayanti, *SumberdayaManusiadanProduktivitasKerja ...*, hal. 72-76

organisasi, Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja.

H. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya membahas Kompetensi Profesional dan Produktivitas Kerja Dosen dalam mempengaruhi Mutu Pendidikan perguruan Tinggi padahal masih banyak lagi faktor yang mempengaruhi Mutu Pendidikan perguruan tinggi di antaranya pendidikan, lingkungan kerja, pengalaman kerja. Sumber daya manusia (SDM) dan lainnya di karenakan keterbatas waktu dan tempat. Dalam penelitian ini kedua variabel Kompetensi Profesional dan Produktivitas Kerja Dosen memberikan konstibusi dalam mempengaruhi produktivitas kerja guru sebesar 43,00% dan sisanya 57,00% ditentukan oleh faktor-faktor yang lain. Walaupun segala upaya untuk menjaga kemurnian penelitian ini telah dilakukan, namun masih ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dan merupakan keterbatasan penelitian ini, antara lain

1. Instrumen penelitian untuk mengumpulkan data tentang Kompetensi Profesional dan Produktivitas Kerja Dosen mengunakan kuesioner dengan lima alternatif pilihan dan hanya diberikan kepada mahasiswa, sedangkan dosen dan ketua pergruan tinggi serta pengurus akademika itu sendiri tidak ditanya. Dengan demikian, kelemahan mungkin terjadi karena faktor subjektivitas pribadi mahasiswas dapat turut berintervensi dalam menilai dirinya sendiri.
2. Keterbatasan dalam penelitian ini bisa juga terjadi disebabkan jumlah variabel yang diteliti terdiri dari lima variabel dan setiap variabel dijabarkan ke dalam 25 *(dua puluh enam)* pernyataan, sehingga jumlah pernyataan yang harus dijawab mahasiswa mencapai 76 *(Tujuh Puluh Enam)* item pernyataan, ada kemungkinan kuesioner terlalu banyak, mahasiswa merasa lelah dalam menjawabnya ataupun mahasiswa sibuk dengan kerjaan dan tanggungjawabnya sehingga memberikan jawaban dengan jawaban yang diberikan kurang objektif menggambarkan data yang sesungguhnya.
3. Mahasiswa dalam menjawab pernyataan kuesioner produktivitas kerja, kompetensi Profesional dan mutu pendidikan berkaitan dengan menilai dosennya dan kampus nya, bisa juga terjadi bahwa mahasiswa tidak menjawab sesuai dengan keadaan sebenarnya, sehingga skor pada setiap aspek yang dijawab tidak menggambarkan yang sebenarnya.

4. Penelitian ini hanya meneliti Kompetensi Profesional dan Produktivitas Kerja saja, akan lebih mendalam lagi jika faktor yang lain dapat mempengaruhi mutu Pendidikan, misalnya seperti pelatihan kerja, kompensasi, kemampuan kerja maupun dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
5. Keterbatasan penelitian ini, juga sering terjadi karena adanya kekeliruan dalam perhitungan saat melakukan analisis data, walaupun peneliti telah berusaha untuk memperkecil bahkan menghilangkan terjadinya kekeliruan tersebut dengan cara menggunakan *software* SPSS Statistik.
6. Penelitian ini hanya dilakukan kepada Mahasiswa STAI Darunnajah Jakarta dengan menggunakan metode *random sampling*. Oleh karenanya, keterbatasan bisa juga terjadi dalam kesalahan pengambilan sampel.
7. keterbatasan penelitian ini juga bisa terjadi karena kurangya pengalaman peneliti dalam memahami setiap variabel yang di teliti, dari pengunaan teori yang sesuai sampai pengunaan metode yang kurang tepat.

Oleh karena masih adanya kemungkinan keterbatasan atau kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini, baik secara konseptual maupun teknis, maka hasil penelitian ini perlu dilanjutkan dengan penelitian-penelitian serupa, terutama mengenai mutu pendidikan perguruan tinggi dalam kaitannya dengan variabel-variabel devenden lainnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, uji hipotesis dan pembahasan maka dapat diambil beberapa kesimpulan di antaranya sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Profesional terhadap Mutu Pendidikan Tinggi di STAI Darunnajah Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai *koefisien korelasi*(r) variabel Kompetensi Profesional (X_1) dengan variabel Mutu Pendidikan tinggi (Y) di peroleh nilai *Pearson correlation* (ry_1) sebesar 0,537 dan koefisien determinasi R^2*(R square)*sebesar 0,289. Sedangkan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y}$ = 54,677+ 0,309 X_1, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Kompetensi Profesional akan mempengaruhi peningkatan skor Mutu Pendidikan Tinggi sebesar 0,309.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Produktivitas Kerja Dosen terhadap Mutu Pendidikan Tinggi di STAI Darunnajah Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai *koefisien* variabel Produktivitas Kerja (X_2) dengan Mutu Pendidikan Tinggi (Y)

diperoleh nilai *Pearson correlation* (ry_2) sebesar 0,638 dan koefisien determinasi R^2*(R square)*sebesar 0,407. Sedangkan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y}$ = 36,396 + 0,501 X_2, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit Produktivitas Kerja Dosen akan mempengaruhi peningkatan skor Mutu Pendidikan Tinggi sebesar 0,501.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi Profesional dan Produktivitas Kerja Dosen secara bersama-sama terhadap Mutu Pendidikan Tinggi di STAI Darunanjah Jakarta. Hal ini di buktikan dengan besarnya pengaruh yang dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi R^2*(R square)*sebesar 0,656 dan hasil analisis regresi ganda yang dilakukan secara bersama, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y}$ = 36,437+0,118 X_1+ 0,394 X_2 serta hasil uji koefisien korelasi parsial yang menunjukkan $(r_{1.2})$ = 0,301 dan p-value = 0,00 $<$ 0, 05 dan $(r_{2.1})$ = 0,184 dan p-value = 0,020 $<$ 0,05 yang berarti signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan satu unit skor Kompetensi Profesional dan Produktivitas Kerja Dosen akan mempengaruhi peningkatan skor Mutu Pendidikan tinggi di STAI Darunnajah Jakarta sebesar 0,512.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Komptensi Profesional merupakan biasanya mengacu pada orang yang menyandang profesi atau sebuah sebutan untuk penampilan seseorang dalam mewujudkan untuk kerja seseuai dengan profesinya. Pengakuan secara formal diberikan oleh suatu badan atau lembaga yang mempunyai kewenangan, yaitu pemerintah atau organisai profesi. Sedangkan pengakuan informal ialah suatu pengakuan yang diberikan oleh masyarakat luas terhadap para pengguna jasa atau profesinya. Pada prinsipnya, profesionalisme seorang pendidik dapat diartikan sebagai seseorang yang dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Untuk menentukan apakah seorang itu profesional atau tidak dapat dilihat dari dua perspektif. *Pertama,* dilihat dari tingkat pendidikan, minimal dari latar belakang pendidikan menjadi pendidik. *Kedua,* penguasaan terhadap materi bahan ajar, mengelola proses pembelajaran, mengelola siswa/mahasiswa, melakukan tugas-tugas bimbingan, dan lain-lain. Dengan adanya hasil pekerjaan yang baik dan semua pekerjaan terselesaikan sesuai target maka pada akhirnya berpengaruh kepada peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi khususnya di kampus STAI Darunnajah Jakarta

Kompetensi Profesional berkorelasi dengan kualitas mutu pendidikan. pendidik yang professional menjadikan pendidikan atau proses pembelajaran yang berkualitas, sehingga peserta didik pun senang mengikuti proses pembelajaran tersebut, sehingga sumber manusia yang dihasilkan dari lulusan kampus berkualitas dan nantinya bisa bersaing di era globalisasi. Sebaliknya pendidik yang tidak profesional bisa menjadikan pendidikan yang tidak berkualitas. Peningkatan profesionalisme pendidik ini misinya yaitu terwujudnya penyelenggaraan pendidikan atau pembelajaran sesuai denan prinsip-prinsip profesionalilitas, untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara memperoleh pendidikan yang bermutu.

Produktivitas mempunyai arti penting dalam meningkatkan kesejahteraan nasional. Hal ini disebabkan karena produktivitas merupakan kekuatan untuk menghasilkan barang dan jasa. Peningkatan produktivitas juga berdampak pada peningkatan standar hidup. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (*output*)dengan masukan (*input*), berarti dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi pengunaan input dalam memproduksi output. Dalam hal ini Produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Produktivitas seorang lulusan lembaga pendidikan atau pesantren akan tergantung kepada masukan yang telah diberikan pada waktu proses belajar mengajar dilaksanakan. Masukan tersebut berupa perlengkapan mengajar, ruangan, buku, kualifikasi pengajar, kurikulum dan silabus pelayanan pihak sekretariat dan sebagainya

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut

1. Ketua Perguruan Tinggi STAI Darunnajah Jakarta disarankan untuk selalu memberikan motivasi kepada para dosen aparatur kampus dalam menjalankan tugas dan kewajibannya serta ketua perguruan Tinggi STAI Darunanjah Jakarta tetap mempertahankan sikap yang tidak pernah mengabaikan pendapat dari para dosen dan staff yang lainnya (bawahannya) karena sikap yang selalu mengabaikan pendapat dari bawahannya merupakan hal yang tidak mendukung untuk kemajuan kampus kedepannya.
2. Terkait dengan kompetensi Profesional, disarankan untuk tetap menjaga peraturan yang sudah ada, mempertahankan dan

meningkatkan Kompetensi profesional yang harus dimiliki oleh seorang dosen, serta dikelola dalam pengawasan sebuah manajemen personalia yang lebih baik lagi agar tidak terjadi kelengahan, sehingga mutu pendidikan di perguruan tinggi akan terus meningkat.

3. Disarankan juga kepada para dosen dan staff di kampus STAI Darunnajah Jakarta untuk terus meningkatkan hasil kerjanya dan terus meningkatkan kompetensi profesional jangan merasa cukup dengan hasil yang sudah diraih, karena dunia pendidikan akan terus berkembang seiring dengan kemajuan teknologi yang berkembang pesat, maka pendidik mau tidak mau harus mampu mengikuti perkembangan dunia teknologi supaya hasil pendidikannya memiliki mutu serta kualitas yang berdaya saing tinggi. jika para dosen STAI Darunnajah Jakarta tidak meningkatkan kemampuan kompetensi profesional yang dimilikinya bisa jadi hasil mutu pendidikan perguruan tinggi akan rendah dan tidak mampu berdaya bersaing dengan kampus dunia luar.
4. Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengunakan metode dan model yang lain dalam meneliti Kompetensi Profesional dan Produktivitas kerja Dosen terhadap Mutu pendidikan Perguruan Tinggi. Misalnya dengan wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh lebih mendalam.
5. Disarankan untuk peneliti selanjutnya apabila ingin meneliti guru dengan mengunakan angket kuesioner untuk lebih mempersiapkan waktunya dengan matang. Pengisian kuesioner membutuhkan waktu yang cukup lama karena guru juga sibuk dengan aktivitasnya sehingga terkadang tidak ada waktu untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan maupun karena banyaknya berkas yang diurus sehingga angket yang dibagikan hilang atau tercampur dengan berkas yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Azra, Azzumardi, *Pradigma Baru Pendidikan Nasional, rekontruksi dan demokratisasi,* Jakarta: Kompas, 2002.

Arikunto, Suharsimi, *Penelitian Tindakan Kelas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

_____, *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik,* Jakarta: Rineka Cipta, 2010,

Ahmad, Dzaujak, *Penunjuk Peningkatan Mutu pendidikan di sekolah Dasar*, Jakarta: Depdikbud 2005.

Alfianika, Ninit, *Metode Penelitian Bahasa Indonesia*, Yogyakarta: Deepublish, 2016

Afandi, Pandi, *Concept & Indicator Human Resaourtes Management For Management Research*, Yogyakarta: CV Budi Utama,

Al-Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011,

Arcaro, Jorome S., *Pendidikan Berbasis Mutu,* Yogyakarta : Pustaka Pelajar,2007

Arifin, Samsul, *Pendidikan Agama Islam,* Yogyakarta: Deepublish, 2014,

Arwildayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Pendekatan budaya kerja dosen Profesional,* Gorontalo, Ideas Publishing, 2012.

Asmani, Jamal Ma'mur, *Tips menjadi guru inspiratif, kreatif, dan inofatif.* Cetakan 14, Jogjakarta: Diva Press, 2015 ,

Ali, Lukman, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* Cetakanke 4, Jakarta: Balai Pustaka, 2017,

Admodiwirio, Soebagio, *Manajemen Pendidikan Indonesia*,Jakarta: Ardadizya jaya, 2000,

Bakar, Yunus Abu dan Syarifan Nurjan, *Profesi Keguruan*, Surabaya: Aprint A,2009

Baharuddin,"mutu pendidikan Islam dalam berbagai perspektif" dalam http://pasca.uin-malang.ac.id/mutu-pendidikan-islam-dalam-berbagai-pespektif/

C. Trihendradi, *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, Yogyakarta: Andi Offset, 2010,

Dimasqyi, Imam al-Hafidz Abi al-Fida' Ismail Ibn Katsir al-Quraisy, *Tafsir al-Qur'anil al-'Azim Jilid 4,* Kairo: Dar al-Qalam, Tt,

Dasuki, Abdul al-Hafidz, *al-Qur'an Al-Karim* ,Bandung: CV. Penerbit Diponegoro, 1991

Daft, Rchard L, *Management*,United Stated of America: Harcourt College Publishers, 1997

Dawam, Ainurrafiq dan Ahmad Ta'arifin, *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren* Cet. I, Jakarta: Lista Fariska, 2004

Danim, Sudarwan, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, Jakarta: Bumi Askar, 2007,

Darmawan, Deni, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2013,

Departemen Agama RI., *Metodologi Pendidikan Islam* , Jakarta: Direktorat Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, 2000

Departemen Agama RI, *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan* (Jakarta: Dirjen Pendidikan Islam Departemen Agama RI, 2007

Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-quran dan Tafsirnya*. Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi II, Balai Pustaka, Jakarta, 1994.

Direktoral Jenderal Kelembagaan Agama Islam, *Wawasan Tugas Guru dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Departemen Agama Islam 2005

Dhofier, Zamakhsyari, *Tradisi Pesantren, Studi Pandangan Hidup Kyai Dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia*, Jakarta : LP3ES, 2011,

Dayanto, Arwil, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi, Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profosional,* Gorontalo: Ideas Publishing, 2012.

Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Buku 1, Konsep Pelaksanaan,* Jakarta: Depdiknas, 2000,

Daryanto, H.M, *Administrasi Pendidikan,* Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010,

Evans, Linda, *Professionalisme, professionality and the development of education professionals*. British Journal of Educational Studies, 56 (1).tun 2008, pp.

Eliyasin,Muhammad & Nanik Nurhayati, Manajemen Pendidikan Islam, (Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2012),

Engkoswara, *Administrasi Pendidikan,* Bandung: Alfabeta, 2012,

Echolis, John M. dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia,* Cetakan ke 16 Jakarta: Gramedia, 2007,

el-Muhammady, Muhammad Utsman, *Permurnian Tasawuf oleh Imam Al-Ghazali.*

Edward Sallis, *Total Quality Manegement in education,* London: Koga, 1993.

_____, *Total Quality Mangement In Education,* manajemen Mutu Pendidikan. Yogyakarta: IRCISod, 2006.

Fathurohmah, Pupuh dan Aa Suryana, *Guru Profesional,* Cetakan 1, Bandung: RadikaAditama, 2012.

Fattah, Nanang, Landasan Manajemen Pendidikan, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001),

Hadjar, Ibnu, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan,* Jakarta: Raja Grapindo Persada, 1996,

Hadis, Abdul dan Nuryanti, *Manajemen Mutu Pendidikan,* Bandung: Alfabeta, 2010.

Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research,* Cet. Ke-2, Yogyakarta: Andi Offset, 1990,

Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan,* Jakarta: Ilmu Grafindo Persada, 2008.

Hamalik, Oemar, *Evaluasi Kurikulum,* Cet. 1 Bandung: Remaja Rosda Karya,1990.

Hamalik, Oemar, Manajemen Pengembangan Kurikulum, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010),

Hasibuan, Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008),

_____, *Organisasi dan Motivasi,* Jakarta: Bumi Aksara, 2007,

Harjanto, Eddy, *Manajemen Operasi*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, t.th,

Harjana, Agus M., *Training SDM yang Efektif*, Yogyakarta: Kanisius (Anggota IKAPI) 2001,

Helen G Hurd, Who is a Professional,Journal of Cooperative Extension, Rutgers the State University, New Jersey, 1967.

Husen, Torsten dan Neville Postlethwaite, *the International Encyclopedia of education*, England, New York, Tokyo: Elsevier Science, 1994

Hurd, Helen G, Who is a Professional,Journal of Cooperative Extension, Rutgers the State University, New Jersey, 1967

Hoy, Charley, *Imroving Quality in Education,* London: Kogam Page, 2000.

Kadir, Statistik Terapan, Edisi kedua, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015

Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial, "Kuantitatif Dan Kualitatif"* Cet. 2,Jakarta: Gaung Persada Press, 2009,

Irianto, Yoyon Bahtiar, *Kebijakan Pembaharuan Pendidikan,* Jakarta: PT. Rajawali Press, 2011

I doyok, S, Eko Putro W, *Teknik Penyusunan Instrument Penelitian*: Cet. 2. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013,

Jarbu, Abdullah bin Abdurrahman, *Atsarul Iman fi tahsinil Ummah Al-islamiyah*, bab Dwahabitul imamah fil Mujtama', Juz 2Madiah: Maktabatul Madinah Ar-Raqmiyah, 2003

Jalal, F. & D. Supriadi, *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*, Yogyakarta: Adicipta Karya Nusa, 2000,

Javianto, J., *Produktivitas dan manajemen*, Seri Produktivitas Jakarta: Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas (SIUP), 1985,

Kadir, Abdul, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti. 2004,

Kunandar, *Guru Profesional Implementasi kurikulum Tingkat satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru,* Jakarta: Rajawali Press,

Laporan Bank Dunia sebagaimana diberitakan harian umum Kompas, edisi I Mei 2001

Munawi, *Faidhul Qadir*, *juz 1*, cetakan 1, Beirut: *D*arul Fikr, 1416H/ 1996 M

Manaf, Sofwan. *Khuthbatul 'Arsy Kedua*, Edisi Revisi, Jakarta: Darunnjah Press, 2016

Majjah, Ibnu, Sunan Ibnu Majjah , Juz 5, tt, maktabah Abi Ma'ati, 273

Mappanganro, *Pemilikan Kompetensi Guru,* Makassar:Alauddin Press, 2010

Marselus, *Sertifikasi Profesi Keguruan,* Jakarta: Indeks, 2011,

Majid, Abdul, *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005

Martono, Nanang, Statistik sosial: teori dan aplikasi program SPSS, Yogyakarta: Gaya Media,2010,

Misbahuddin Dan Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Edisii Ke-2, Jakarta: BumiAksara, 2013,.

Mukri, Suheri, *Korelasi Kompetensi Profesional Guru dan Perhatian oang tua terhadap Motivasi Belajar siswa,* Jakarta: Tesis, 2012

Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Mengembangkan Budaya Mutu,* Malang: UIN Maliki Press, 2010,

_____, *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen Sistem Pelipat Ganda Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Salemba Empat, 2007,

Mulyana A.Z, *Rahasia Menjadi Guru Hebat*, Jakarta: Grasindo, 2016,

Mulyasa, E, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung :Remaja Rosda Karya, 2009,

_____, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, Cet. IX, Bandung: PT. Remaja RosdaKarya, 2007,

_____. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2008.

_____ ., *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*,Rosdakarya, Bandung, 2003,

Mulyasa, E., *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesioal dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK,* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003

Mulyono, Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008),

Muchtar .A.F, Strategi *Memenangkan Persaingan Usaha Dengan Menyusun Plan*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kompas Gramedia, 2010,

Media Indonesia dalam laporan pendidikan dan kebudayaan, edisi 29 Maret 2001

Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif* ,Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000

Naronha, Carlos *The Theory of Culture-specific Total Quality Management:Quality management in Chinese Regions*, (New York: Palgrave, 2002),

Nurgiyantoro, Burhan, dkk, *Statistik Terapan: Untuk Ilmu Penelitian Ilmi-Ilmu Sosial*, Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press, 2012,

Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta: Grasindo, 2005,

_____, *Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model dan Aplikasi* (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003),

Nurhasan, *konvensi Nasional Pendidikan Indonesia, Kurikulum untuk abad 21 indikator cara pengukuran dan faktor-faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan,* Jakarta: PT. Sindo, 2015,

Nurdin, Syafrudin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum,* Jakarta: Ciputat Pers, 2002

Nurjaman, Kadar, *Manajemen Personalia*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2014,

Nata, H. Abuddin, *Kapita Selekta Pendidikan Islam, isu-isu kontemporer tentang pendidikan Islam,* cetakan ke 3, Jakarta: Raja Grafindo

_____, *Ilmu Pendidikan Islam,* Jakarta: Kencana media Grup, 2010Persada, 2016.

_____,*Pendiidikan Dalam Kisah Mulia,* Jakarta: Uin Jakarta Press, 2008

Nasution, M.N, *Manajemen Mutu Terpadu,* Cetakan ke 3, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.

Nilasari, Senja, *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian Dan Benefit*, Jakarta: Raih Asa Sukses, Penebar Swadaya Grup, 2016,

Prawirosentono suryadi, *filosofi baru tentang manajemen mutu terpadu total quality management abad 21 study kasus dan analisis,* jakarta: PT Bumi Aksara, 2004.

Piet, A. Sahertian, *Profil Pendidikan Profesional*, Yogyakarta: Andi Offset, 2009

Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* cetakan pertama, Siduarjo Jawa Timur: Zifatama Publisher, 2008.

Partanto, Pius & Dahlan Albari, Kamus Ilmiah Populer, (Surabaya: Arloka, 2001),

Permendikbud, *Nomor 49 Tahun 2014. Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi*, 2014

Poster, Cyril, *Gerakan Menciptakan sekolah Unggulan,* cetakan pertama, Jakarta: Lembaga Indonesia Adidaya,Prawirosentono, Suyadi, *Filosofi Baru tentang Manajemen Mutu terpadu Total Quality Management abad 21 Studi Kasus dan Analisis,* Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004.Republika, edisi 8 Oktober 2001 dengan judul: Kualitas Sistem Pendidikan Indonesia Terendah di Asia.

Qodri, Muhammad Lailatul Z. *Panduan lengkap Human Resources Divisuon (HRD) dan General Affair (GA),* Jakarta: Raih Asa Sukses, 2014,

Qomar, Mujamil, *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam,* Malang: PT. Erlangga, 2007

Qardhawi , Yusuf, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Jakarta:Robbani Press, 1995

_____, *tafsir Al-qur'an Al-adzim* Jilid 4, Beirut: Daar Fikr, 1992

Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* ,Jakarta: Kalam Mulia, 2008.

Rahman,Bujang, *Manajemen Mutu Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan,* Yogyakarta: GrahaIlmu, 2013,

Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru,* Jakarta: Rajawali Pres, 2012

Riduwan & Sunarto, *Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunitas dan Bisnis,* Bandung: Alfabeta, 2013,.

Riduwan, *Skala Pengukuran variabel-variabel penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2013

Rozak, Abd, *Pengembangan Profesi Guru,* Jakarta: FTIK UIN Jakarta, 2012,

Rochaety, Eti, dkk.*Sistem Informasi Manajemen Pendidikan,* Jakarta: Bumi Aksara, 2010,

Sanjaya, Wina, *Strategi pembelajaran beorentasi standar proses pendidikan,* Jakarta,Pranada Media Grup, 2005

Saepudin, Encep dkk, "*Model Produktivitas Kerja di tinjau dairi Perspektif Al-Qur'an"* dalam Islam Madina Jurnal Pemikiran Islam, Vol. 18, No. 1 2017

Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah, *Metodelogi Penelitian "Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*, Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2010

Shobuni, Syeik Muhammad Ali, *Shofwah al-Tafaasir Jilid 3,* Beirut: Maktabah al-Ashriyyah, 2011

Syarifuddin, *manajemen Mutu terpadu dalam pendidikan*, Jakarta: Grasindo, 2002.

Syafaruddin dan Irwan Nasution, *Manajemen Pembelajaran* Jakarta: Quantum Teaching. 2005.

Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah, *Metodelogi Penelitian "Pendekatan Praktis Dalam Penelitian,* Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2010,

Samana, *Profesionalisme Keguruan*. Yogyakarta: Kanisius, 2014

Supardi, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*.Cetakan 2, Jakarta: Change Publication, 2013,

Sutrisno, Edy, *Budaya Organisasi*, Cet. 8, Jakarta: Prenada Media Group, 2016,

_____, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media group, 2016,

Suryabrata, Sumadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008,

Surya, Muhammad, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran,* Bandung: Yayasan Bhakti Winaya, 2003

Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional,* Jakarta: Erlangga, 2013

Supriyanto, A., *Jurnal Ilmu Pendidikan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Di Daerah*, November 1997, Jilid 4, IKIP, 1997,

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R dan D,* Cet. 16, Bandung: Alfabeta, 2014,

Sugiono, *Statistic Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2000,

Sudijono, Anas, *Pengantar Statistik Pendidikan,* Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada,1995,

Sudrajat, Hari, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK,* Bandung: CiptaLekasGrafika, 2005,

Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di sekolah*, Jakarta : PT. Rineka Cipta. 2010.

Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2004,

Sinungan, Muchdarsyah, *Produktivitas Apa dan Bagaimana,* Jakarta: Bumi Aksara, 2005,

Siregar, Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif,* Jakarta: Kencana Prenada media Group, 2013,

Soeratno dan Lincolin Arsyad, *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yokyakarta: UPP AMP YKPN, 2003,

Suryosubroto,B., *Manajemen Pendidikan di Sekolah* Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.

Sukmadinata, Nana Syaodih dkk, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah: Konsep, Prinsip, dan Instrumen*. Bandung: Refika Aditama, 2006.

Sudagar, Fahrudin dan Ali Idrus, *Pengembangan Profesional Guru,* Jakarta: GP Press, 2009

Suprirtiningrum, Jamil, *Guru Profesional pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetisi Guru,* Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2013

Suwardi, *Manajemen Pembelajaran Menciptakan guru Kratif dan Berkompetensi,* Surabaya: PT. Temprina Media Grafika, 2007

Sunarto,Riduwan. *Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunitas dan Bisnis,* Bandung: Alfabeta, 2013

Supardi, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Cetakan 2, Jakarta: Change Publication, 2013.

Suryabrata. Sumadi, *Metodologi Penelitian.* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.

Suryana, Pupuh Fathurrohman dan Aa. *Guru Profesional*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2012.

Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Cet. 4, Jakarta: Prenada Media Group, 2015.

-------. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cet. 8, Jakarta: Kencana Prenada Media group, 2016.

Suwatno. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Suci Press, 2001.

Suwatno, Tjutju Yuniarsih&. *Manajemen Simber Daya Manusia*. Cet. 3, Bandung: Alfabeta, 2011

Soetjipto dan Raflis Kosasi, *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009

Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta, 2011,
Tafsir, Ahmad, *Ilmu Pendidikan Islam*, Bandung: Remaja Rosda karya,2013
Tim Redaksi Sinar Grafika, *Undang-Undang Sisdiknas 2003*, Jakarta: Sinar Grafika, 2007,
Tilaar, H.A.R., *Manajemen Pendidikan Nasional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008,
Umaedi, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Direktur PendidikanMenengah dan Umum, 2015,
Umar, Bukhori, *IlmuPendidikan Islam*. Cetakan 2 (Jakarta: Amzah, 2011),
Uwes, Sanusi, *Manajemen Pembangunan Mutu Dosen*, cetakan 1, Jakarta: Logos WacanaIlmu, 1999.
Usman, Moh.Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003,
Usman, Husaini, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
UU RI No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013. Wekke, Ismail Suardi, *Model Pembelajaran Bahasa Arab*, Yogyakarya: Deepublish, 2014,.
Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi, Dan Penelitian: Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015,
Wibowo, *Manajemen Kerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2012,
Widoyoko, S, Eko Putro, *Teknik Penyusunan Instrument Penelitian*, Cet. 2,Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013,
Yanti, Sedarma, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan ke 3, Bandung: CV. Mandar Maju, 2009,
Yunus, Mahmud, *Kamus Arab Indonesia*, Bandung: Al-Ma'arif, 1984,
Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet.3, Bandung: Alfabeta, 2011,
_____, *Manajemen Sumbar Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2013

Website

http://www.uinjkt.ac.id/id/profesionalisme-pendidik/ di akses pada tanggal 2 September 2018,
http://edukasi.kompas.com/read/2014/12/02/18365971/Berita.Buruk.*Pendidikan*.
https://www.duniadosen.com/profesionalisme-membuat-karya-ilmiah/ di akses pada 2 September 2018 jam 21.00 WIB

http://edukasi.kompas.com/read/2014/12/02/18365971/Berita.Buruk.*Pendidikan*.
http://www.ibnukatsironline.com/2015/06/tafsir-surat-al-isra-ayat-36.html di akses pada 15 oktober 2018,
http://www.sigmetris.com/index.php?option=com_content&task=view&id=38&Itemid=28
http://hdr.Undp.Urg/en/. Diunduh, 5 september 2018, pkl. 23.15 WIB

LAMPIRAN

Kisi-kisi Mutu Pendidikan Tinggi

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Peryataan		Jumlah		
			+	-	+	-	∑
Mutu Pendidikan Tinggi	Standar Kompetensi Lulusan	Lulusan memiliki kompetensi pada dimensi sikap	1,2,3	4,5	3	2	5
		Lulusan memiliki kompetensi pada dimensi pengetahuan	6,7,10	8,9	3	2	5
		Lulusan memiliki kompetensi pada dimensi keterampilan	11,12	13, 14	2	2	4
	Standar isi	Perangkat pembelajaran sesuai rumusan kompetensi lulusan	15,16,17	18, 19	3	2	5
		Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dikembangkan sesuai prosedur	20,21, 24,25	22, 23	4	2	6
		Kampus melaksanakan kurikulum sesuai ketentuan	26,27,28	29, 30	3	2	5
	Standar Proses Pembelajaran	Sekolah merencanakan proses pembelajaran sesuai ketentuan	31,32	33	2	1	3
		Pengawasan dan penilaian otentik dilakukan dalam proses pembelajaran	34,35	36	2	1	3
		Proses pembelajaran dilaksanakan dengan tepat	37.38	39. 40	2	2	4
Jumlah					23	17	40

KUESIONER

Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Produktivitas Kerja Dosen Terhadap Mutu Pendidikan Tinggi Di STAI Darunnajah Jakarta.

ANGKET PENELETIAN (UJI COBA INSTRUMEN)

A. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Isilah dengan lengkap identitas Bapak/Ibu (bila tidak berkenan cukup menulis jabatan dan pendidikan terakhir)
2. Kerahasian jawaban Bapak/Ibu dapat dipertanggung jawabkan oleh peneliti
3. Berilah tanda checklist (V) atau silang (X) pada kolom setiap jawaban dengan keterangan sebagai berikut:

SL : Selalu
SR : Sering
KD : Kadang-kadang
P : Pernah
TP : Tidak Pernah

Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam memberikan jawaban atas pernyataan-pernyataan yang ada dalam angket ini, saya ucapkan terima kasih

NO	PERNYATAAN	SL	SR	KD	P	TP
1	Saya dimotivasi dan di fasilitasi oleh kampus agar memiliki perilaku dan sikap orang beriman melalui pembiasaan (budaya sekolah) dan keteladanan dalam menghayati dan mengamalkan sesuai dengan ajaran agama Islam					
2	Saya memiliki perilaku yang mencerminkan sikap berkarakter yakni Menciptakan kerukunan antar mahasiswa/kelompok/kampus.					
3	Saya memiliki perilaku yang mencerminkan sikap disiplin yakni Mengerjakan tugas yang diberikan.					
4	Kompetensi sikap ini belum diintegrasikan dengan baik dalam kegiatan pembelajaran di kampus.					
5	Dosen merasa terbebani dalam memberikan penilaian sikap karena instrumen dan prosedur yang rumit dan kurang dipahami.					
6	Saya memiliki pengetahuan faktual, prosedural, konseptual, metakognitif dalam hal pengetahuan teknis dan spesifik, detail dan kompleks berkenaan dengan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya terkait dengan masyarakat dan lingkungan alam sekitar, bangsa, negara, kawasan regional, dan internasional.					
7	Tingkat kelulusan dalam wisuda berstandar nasional sesuai visi dan misi perguruan tinggi					
8	Kualifikasi dan latar belakang pendidikan dosen tidak selaras dengan mata pelajaran yang diampu					
9	Ketersediaan dan kondisi sarana prasarana belum memadai					
10	Kampus memiliki wujud nyata kualitas dan kuantitas yang diperoleh kelompok/ individu mahasiswa untuk mengukur tingkat pengetahuan yang dimiliki mahasiswa sebagai hasil pengalaman pembelajaran dan kegiatan					
11	Saya memiliki keterampilan berpikir dan bertindak kreatif melalui pengala-man pembelajaran dan kegiatan					
12	Saya memiliki keterampilan berpikir dan bertindak produktif melalui pengalaman pembelajaran dan kegiatan					

13	Pengelolaan kampus terkait fasilitasi pengembangan keterampilan saya belum terfokus dan terencanakan dengan optimal.					
14	Saya tidak memiliki keterampilan berpikir dan bertindak mandiri dalam hal pendekatan ilmiah sebagai pengembangan dari yang dipelajari di sekolah					
15	Perangkat pembelajaran memuat karakteristik kompetensi sikap saya					
16	Perangkat pembelajaran disusun dosen sesuai kompetensi sikap spiritual dan sosial yaitu menghayati dan mengamalkan yang sudah diajarkan					
17	Perangkat pembelajaran menyesuaikan ruang lingkup materi pembelajaran					
18	Proses pembelajaran baik intrakurikuler maupun ektrakurikuler tidak mengarah pada pencapaian kompetensi pengetahuan.					
19	Pencapaian kompetensi pengetahuan mahasiswa tidak diukur dengan tepat.					
20	Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dikembangkan dengan melibatkan pemangku kepentingan					
21	Kampus Memiliki tim yang bertugas mengembangkan kurikulum perguruan tinggi					
22	kurikulum yang dikembangkan tidak sesuai dengan pedoman pengembangan yang ditetapkan pemerintah					
23	Acuan pengembangan visi, misi, dan tujuan kampus, rencana pembelajaran, silabus, penilaian dan rencana kerja kampus tidak sesuai					
24	Kampus memiliki pedoman pengembangan kurikulum yang diketahui tim pengembang kurikulum kampus sebagai dasar pengembangan					
25	Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dikembangkan dengan mengacu pada kerangka dasar penyusunan					
26	Kampus menyediakan alokasi waktu pembelajaran sesuai struktur kurikulum yang berlaku					
27	kampus mengatur beban belajar bedasarkan bentuk pendalaman materi					

28	kampus melaksanakan kegiatan pengembangan diri mahasiswa					
29	Pendidik yang memiliki kompetensi sesuai bidang pembinaan mahasiswa terbatas					
30	Tidak ada kompetensi lulusan yang dicapai mahasiswa saat mendalami mata pelajaran tersebut.					
31	Perencanaan pembelajaran mengacu pada silabus yang telah dikembangkan					
32	Pendidik menyusun dokumen rencana dengan lengkap dan sistematis					
33	Kompetensi supervisi ketua Pergruan Tinggi dan pengawas kampus rendah					
34	Dosen Melakukan penilaian otentik secara komprehensif					
35	Dosen memanfaatkan hasil penilaian otentik untuk merencanakan program remedial, pengayaan, atau pelayanan konseling.					
36	Proses pembelajaran tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan					
37	Dosen Mengelola kelas sebelum memulai pembelajaran					
38	Memberi motivasi belajar mahasiswa secara kontekstual sesuai manfaat dan aplikasi materi ajar dalam kehidupan sehari-hari, dengan memberikan contoh dan perbandingan lokal, nasional dan internasional, serta disesuaikan dengan karakteristik dan jenjang mahasiswa					
39	mahaSiswa tidak mampu membuat pertanyaan dan menemukan jawaban yang tepat atas pertanyaan atau isu kontemporer					
40	Pemahaman pendidik dalam mendorong saya mencari tahu masih kurang.					

Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi Profesional

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Peryataan		Jumlah		
			+	_	+	_	∑
Kompetensi Profesional	Menguasai landasan pendidikan	Mengenal tujuan pendidikan	1,2	3	2	1	3
		Mengenal prinsip-prinsip psikologi	5,6	4	2	1	3
	Menciptakan iklim kerja yang baik	Mengelola suasana belajar	7,11	8	2	1	3
		Mengatur ruangan belajar	9	10	1	1	2
		Mengelola interaksi pembelajaran	12,13	14	2	1	3
	Menguasai bahan pengajaran	Menguasai bahan pengajaran	15,17	16	2	1	3
		Menguasai bahan pengayaan	18,20	19	2	1	3
	Menyusun Program pengajaran n	Menetapkan tujuan pembelajaran	22,23	21	2	1	3
		Memilih dan mengembangkan bahan pengajaran	24,26	25	2	1	3
		Memilih dan mengembangkan strategi pembelajaran	27,28	29,30	2	2	4
		Memilih dan mengembangkan media pengajaran yang sesuai	31,33	32	2	1	3

	Pribadi yang santun	Berprilaku yang baik	34,36	35	2	1	3
	Menilai hasil dan proses pembelajaaran	Menilai prestasi mahasiswa untuk kepentingan pengajaran	37,38		2		2
		Menilai proses pembelajaran yang telah dilaksanakan	39	40	1	1	2
Jumlah					26	14	40

KUESIONER

Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Produktivitas Kerja Dosen Terhadap Mutu Pendidikan Tinggi Di STAI Darunnajah Jakarta.

ANGKET PENELETIAN (UJI COBA INSTRUMEN)

B. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

4. Isilah dengan lengkap identitas Bapak/Ibu (bila tidak berkenan cukup menulis jabatan dan pendidikan terakhir)
5. Kerahasian jawaban Bapak/Ibu dapat dipertanggung jawabkan oleh peneliti
6. Berilah tanda checklist (V) atau silang (X) pada kolom setiap jawaban dengan keterangan sebagai berikut:

SL : Selalu
SR : Sering
KD : Kadang-kadang
P : Pernah
TP : Tidak Pernah

Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam memberikan jawaban atas pernyataan-pernyataan yang ada dalam angket ini, saya ucapkan terima kasih

Angket Kompetensi Profesional

No	Pernyataan	SL	SR	KK	JR	TP
1	Dosen memahami tujuan pendidikan nasional					
2	Dosen memahami tujuan pendidikan tinggi					
3	Dosen mengetahui kaitan antara tujuan pendidikan tinggi dan tujuan pendidikan nasional					
4	Dosen tidak menerapkan prinsip-prinsip belajar dalam KBM					
5	Dosen mengetahui kemampuan masing-masing pendidik					
6	Dosen mengetahui perubahan dan kemajuan yang dicapai peserta didik/mahasiswa					
8	Dosen mengetahui faktor-faktor yang mempegaruhi suasana belajar mahasiswa					
9	Dosen tidak menciptakan suasana belajar yang menyenangkan					
10	Dosen mengatur tata ruang kelas disaat jam pelaran berlangsung					
11	Dosen membawa perangkat pembelajaran disaat hendak mengajar					
12	Dosen menciptakan iklim belajar mengajar yang kondusif					
13	Dosen memberikan kesempatan bertanya setelah selesai pembelajaran					
14	Dosen tidak menerapkan pembelajaran interaktif					
15	Dosen tidak menjelaskan bagaimana membuat makalah yang benar kepada mahasiswa					
16	Dosen mengusai kurikulum pembelajaran pendidikan tinggi					
17	Dosen bersikap percaya diri dalam menyampaikan materi					
18	Dosen memberikan soal latihan atau tugas pada setiap selesai materi pelajaran					
19	Dosen memberi nilai pada setiap tugas yang diberikan					
20	Dosen konsinsten berada dalam kelas disaat					

	jam pelajaran berlangsung					
21	Dosen melakukan interaksi ketika sedang mengajar					
22	Dosen menggabungkan bahan pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran					
23	Dosen tidak menguasai materi pembelajaran dengan baik					
24	Dosen membantu saya untuk mengabungkan materi pembelajaran dengan keadaan yang sedang dihadapi					
25	Dosen menguasai materi pembelajaran dan menggunakan berbagai metode pengajaran					
26	Dosen memotivasi saya untuk berprestasi					
27	Dosen tidak memiliki keterampilan dalam mengajar saya					
28	Dosen menggunakan teknik pembelajaran yang membosankan					
29	Dosen menguasai dan menggunakan berbagai media pengajaran					
30	Dosen tidak memilih media pembelajaran yang tepat ketika mengajar					
31	Dosen menggunakan sarana perpustakaan dalam proses pembelajaran					
32	Ketika saya tidak serius dalam belajar, dosen menegurnya dengan lemah lembut					
33	Dosen duduk di meja saat sedang mengajar					
34	Dosen tidak merokok di lingkungan kampus kecuali di area yang diperbolehkan untuk merokok					
35	Dosen menguasai konsep dalam penilaian					
36	Dosen tidak menyusun alat penilian dengan baik					
37	Dosen menilai mahasiswa yang berprestasi					
38	Dosen menyajikan materi pembelajaran dengan jelas sehingga mudah difahami					
39	Dosen melakukan interaksi ketika mengajar					
40	Dosen memberikan motivasi kepada anda agar giat belajar					

Indikator Produktivitas Kerja Dosen

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Peryataan		Jumlah		
			+	_	+	_	∑
Produktivitas Kerja Dosen	Memenuhi kualifikasi kerjaan	Bekerja dengan cepat kompeten dan kreatif	1, 3,5	2,4	3	2	5
		Memahami pekerjaan dengan baik	6,7	8	2	1	3
		Berprestasi dan meningkatkan diri	9,10 11	12	3	1	4
	Meningkatkan hasil yang dicapai	Berkerja dengan baik	13,14 16,18	15,17	4	2	6
		Meningkatkan kualitas kerja	19,20 21	22	3	1	4
	Semangat kerja	Gairah kerja	23,24	25	2	1	3
		Tekun dan berkemauan kerja	26,27	28	2	1	3
	Kedewasaan	Bertanggung jawab	30,31	29	2	1	3
		Pengalaman dan profesional	33,34	32	2	1	3
	Dapat bergaul dengan efektif	Berkomunikasi secara efektif	35,36	37	2	1	3
		Antusias dalam bekerja	38,39	40	2	1	3
Jumlah					27	13	40

KUESIONER

Pengaruh Kompetensi Profesional dan Produktivitas Kerja Dosen Terhadap Mutu Pendidikan Tinggi Di STAI Darunnajah Jakarta.

ANGKET PENELETIAN (UJI COBA INSTRUMEN)

C. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

7. Isilah dengan lengkap identitas Bapak/Ibu (bila tidak berkenan cukup menulis jabatan dan pendidikan terakhir)
8. Kerahasian jawaban Bapak/Ibu dapat dipertanggung jawabkan oleh peneliti
9. Berilah tanda checklist (V) atau silang (X) pada kolom setiap jawaban dengan keterangan sebagai berikut:

SL : Selalu
SR : Sering
KD : Kadang-kadang
P : Pernah
TP : Tidak Pernah

Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam memberikan jawaban atas pernyataan-pernyataan yang ada dalam angket ini, saya ucapkan terima kasih

Angket Produktivitas Kerja Dosen

No	Pernyataan	SL	SR	KK	JR	TP
1	Dosen menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan ketentuan silabus yang sudah dibuat					
2	Dosen menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh kampus					
3	Dosen memprioritaskan job pekerjaan yang diamanahkan oleh pihak kampus					
4	Pekerjaan dosen selesai tepat waktu jika pihak kampus mengawasi langsung dosen mengajar					
5	Dosen berkerja dengan sungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang di berikan					
6	Dosen memahami pekerjaan yang diberikan ketua perguruan dengan baik					
8	Dosen berkerja sesuai dengan keahlian yang dia miliki					
9	dosen menunda pekerjaan kelas jika ketua perguruan tidak meminta laporan					
10	dosen mencatat pekerjaan yang telah dan akan dikerjakan					
11	Dosen meningkatkan diri untuk memperoleh hasil yang lebih baik					
12	Dosen menyelesaikan tugas yang berat dengan cepat dan tepat					
13	Prestasi pekerjaan dosen tidak baik karena tidak mengikuti prosedur yang di tetapkan pimpinan.					
14	Dosen menyelesaikan tugas pimpinan dengan hasil yang baik					
15	dosen berkerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
16	Dosen menguasai keterampilan yang sangatbaik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya					
17	Dosen bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah atasan/pimpinan					
18	Dosen merasa puas jika sudah melaksanakan pekerjaan dengan baik					

19	Dosen bekerja dengan tekun dan konsisten dalam menyelesaikan tugas kampus					
20	Dosen selalu meningkatkan kualitas kerja setiap waktu					
21	Dosen menyerahkan tugas laporan sebelum batas waktu yang di tentukan habis					
22	Dosen menyelesaikan tugas lebih baik dari tugas sebelumnya					
23	Dosen melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi untuk mengembangkan keahlian yang saya miliki					
24	Dosen senang mengerjakan tugas kampus tanpa menunggu perintah kampus					
25	Dosen mengerjakan tugas yang lain jika tugasnya telah selesai dikerjakan					
26	Dosen menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat dan tepat					
27	Dosen senang mengerjakan tugas kampus tanpa menunggu perintah pimpinan					
28	Dosen tekun dan berkemauan keras dalam menyelesaikan pekerjaannya					
29	Dosen bekerja dengan sungguh-sungguh dan pantang putus asa					
30	Dosen akan mengerjakan pekerjaan semau beliau, jika pekerjaan tersebut tidak tidak sesuai dengan kemauan nya					
31	Dosen meninggalkan pekerjaan jika hanya dalam kondisi beliau kurang sehat atau ada keperluan mendesak					
32	Dosen mampu bekerja secara mandiri tanpa bantuan asisten dosen yang lain					
33	Dosen dapat menyelesaikan dengan baik setiap pekerjan yang diberikan oleh pimpinan					
34	Dosen dapat menyesuaikan diri dengan perubahan di tempat bekerja					
35	Dosen sudah berpengalaman dalam menghadapi berbagai masalah pekerjaan					
36	Dosen dapat bekerja dengan baik di bawah tekanan siapapun					

37	Dosen dapat bergaul dengan baik dengan atasan maupun teman sejawat					
38	Dosen dapat menjalin hubungan dengan baik bersama mahasiswa maupun masyarakat dalam bidang sosial					
39	Dosen sanggup bekerja secara tim untuk meningkatkan produktivitas kerja					
40	Dosen selalu semangat dalam menjalankan tugas yang telah di amanahkan oleh kampus					

UJI VALIDITAS VARIABEL Y, X1 DAN X2

VALIDITAS MUTU PENDIDIKA (Y)							
No	**R hitung**	**R tabel**	**ket**	**No**	**R hitung**	**R tabel**	**ket**
1	0,449	0,361	valid	21	0,193	0,361	drop
2	0,259		drop	22	0,181		drop
3	0,666		valid	23	0,566		valid
4	0,508		valid	24	0,71		valid
5	0,185		drop	25	0,099		drop
6	0,376		valid	26	0,234		drop
7	0,565		valid	27	0,551		valid
8	0,358		drop	28	0,071		drop
9	0,418		valid	29	0,488		valid
10	0,292		drop	30	0,444		valid
11	0,619		valid	31	0,404		valid
12	0,639		valid	32	0,447		valid
13	0,422		valid	33	0,394		valid
14	0,172		drop	34	0,294		drop
15	0,501		valid	35	0,386		valid
16	0,196		drop	36	0,622		valid
17	0,615		valid	37	0,194		drop
18	0,411		valid	38	0,234		drop
19	0,387		valid	39	0,551		valid
20	0,472		valid	40	0,071		drop

VALIDITAS KOMPETENSI PROFESIONAL

No	**R hitung**	**R tabel**	**ket**	**No**	**R hitung**	**R tabel**	**ket**
1	0,476	0,361	valid	21	0,603	0,361	valid
2	0,27		drop	22	0,544		valid
3	0,77		valid	23	0,432		valid
4	0,547		valid	24	-0,13		drop
5	0,547		valid	25	0,436		valid
6	0,292		drop	26	0,223		drop
7	0,429		valid	27	0,405		valid

8	0,395		valid	28	0,389		valid
9	0,099		drop	29	-0,21		drop
10	0,397		valid	30	0,482		valid
11	0,291		drop	31	-0,11		drop
12	0,542		valid	32	0,373		valid
13	0,224		drop	33	-0,2		drop
14	0,369		valid	34	0,58		valid
15	-0,2		drop	35	0,467		valid
16	0,58		valid	36	-0,11		drop
17	0,467		valid	37	0,444		valid
18	-0,11		drop	38	0,34		drop
19	0,444		valid	39	0,547		valid
20	0,461		valid	40	0,292		drop

VALIDITAS PRODUKTIVITAS KERJA DOSEN

No	R hitung	R tabel	ket	No	R hitung	R tabel	ket
1	0,499	0,361	valid	21	0,486	0,361	valid
2	0,312		drop	22	0,441		valid
3	0,743		valid	23	0,188		drop
4	0,344		drop	24	0,571		valid
5	0,383		valid	25	0,627		valid
6	0,618		valid	26	0,32		drop
7	0,467		valid	27	0,567		valid
8	-0,19		drop	28	0,292		drop
9	0,512		valid	29	0,618		valid
10	0,519		valid	30	0,467		valid
11	0,478		valid	31	-0,186		drop
12	0,395		valid	32	0,512		valid
13	-0,22		drop	33	0,191		drop
14	0,571		valid	34	0,478		valid
15	0,743		valid	35	0,395		valid
16	0,112		drop	36	-0,216		drop
17	0,441		valid	37	0,571		valid
18	0,281		drop	38	0,191		drop
19	0,571		valid	39	0,743		valid
20	0,157		drop	40	0,188		drop

UJI RELIABILITAS Y, X1 DAN X2

1. Mutu Pendidikan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	25

2. Kompetensi Profesional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	25

3. Produktivitas Kerja Dosen

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	25

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

DESKRIPTIF MUTU PENDIDIKAN

Statistics

Mutu_Pendidikan

N	Valid	87
	Missing	0
Mean		77.51
Std. Error of Mean		.804
Median		77.00
Mode		73
Std. Deviation		7.496
Variance		56.183
Range		34
Minimum		63
Maximum		97
Sum		6743

Statistics

Produktivitas_Kerja_Dosen

N	Valid	87
	Missing	0
Mean		82.07
Std. Error of Mean		1.023
Median		81.00
Mode		78[a]
Std. Deviation		9.545
Variance		91.111
Range		40
Minimum		67
Maximum		107

Statistics

Kompetensi_Profesional

N	Valid	87
	Missing	0
Mean		73.78
Std. Error of Mean		1.396
Median		70.00
Mode		62[a]
Std. Deviation		13.018
Variance		169.475
Range		62
Minimum		59
Maximum		121
Sum		6419

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sum	7140

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

REGRESI X1 - Y

		MUTU_PENDIDIKAN	KOMPETENSI_PROFESIONAL
Pearson Correlation	MUTU_PENDIDIKAN	1.000	.537
	KOMPETENSI_PROFESIONAL	.537	1.000
Sig. (1-tailed)	MUTU_PENDIDIKAN	.	.000
	KOMPETENSI_PROFESIONAL	.000	.
N	MUTU_PENDIDIKAN	87	87
	KOMPETENSI_PROFESIONAL	87	87

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.537[a]	.289	.280	6.358	.289	34.513	1	85	.000	1.306

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI_PROFESIONAL

b. Dependent Variable: MUTU_PENDIDIKAN

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1395.320	1	1395.320	34.513	.000[a]
	Residual	3436.427	85	40.429		
	Total	4831.747	86			

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI_PROFESIONAL

b. Dependent Variable: MUTU_PENDIDIKAN

Coefficients X1 - Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.677	3.945		13.859	.0
	KOMPETENSI_PROFESIONAL	.309	.053	.537	5.875	.0

a. Dependent Variable: MUTU_PENDIDIKAN

REGRESI X2 - Y

		MUTU_PENDIDIKAN	PRODUKTIVITAS_KERJA
Pearson Correlation	MUTU_PENDIDIKAN	1.000	.638
	PRODUKTIVITAS_KERJA	.638	1.000
Sig. (1-tailed)	MUTU_PENDIDIKAN	.	.000
	PRODUKTIVITAS_KERJA	.000	.
N	MUTU_PENDIDIKAN	87	87
	PRODUKTIVITAS_KERJA	87	87

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.638[a]	.407	.400	5.806	.407	58.317	1	85	.000	1.409

a. Predictors: (Constant), PRODUKTIVITAS_KERJA

b. Dependent Variable: MUTU_PENDIDIKAN

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1966.076	1	1966.076	58.317	.000[a]
	Residual	2865.672	85	33.714		
	Total	4831.747	86			

a. Predictors: (Constant), PRODUKTIVITAS_KERJA

b. Dependent Variable: MUTU_PENDIDIKAN

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.396	5.419		6.716	.0
	PRODUKTIVITAS_KERJA	.501	.066	.638	7.637	.0

a. Dependent Variable: MUTU_PENDIDIKAN

Anova x1 – y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mutu_Pendidikan * Kompetensi_Profesional	Between Groups	(Combined)	2017.175	25	80.687	1.749	.039
		Linearity	1395.320	1	1395.320	30.241	.000
		Deviation from Linearity	621.855	24	25.911	.562	.940
	Within Groups		2814.572	61	46.141		
	Total		4831.747	86			

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test x1 - y

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.32127038
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.044
Kolmogorov-Smirnov Z		.666
Asymp. Sig. (2-tailed)		.767

a. Test distribution is Normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test x2 - y

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.77250056
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.073
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.687
Asymp. Sig. (2-tailed)		.733

a. Test distribution is Normal.

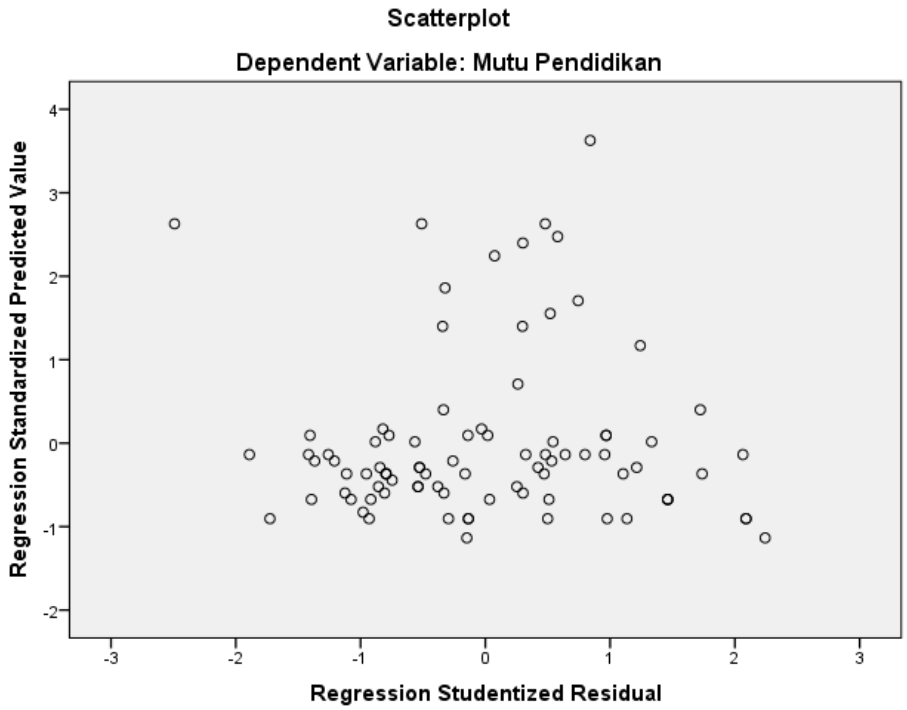
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test x1, x2 - y

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.65684132
Most Extreme Differences	Absolute	.057

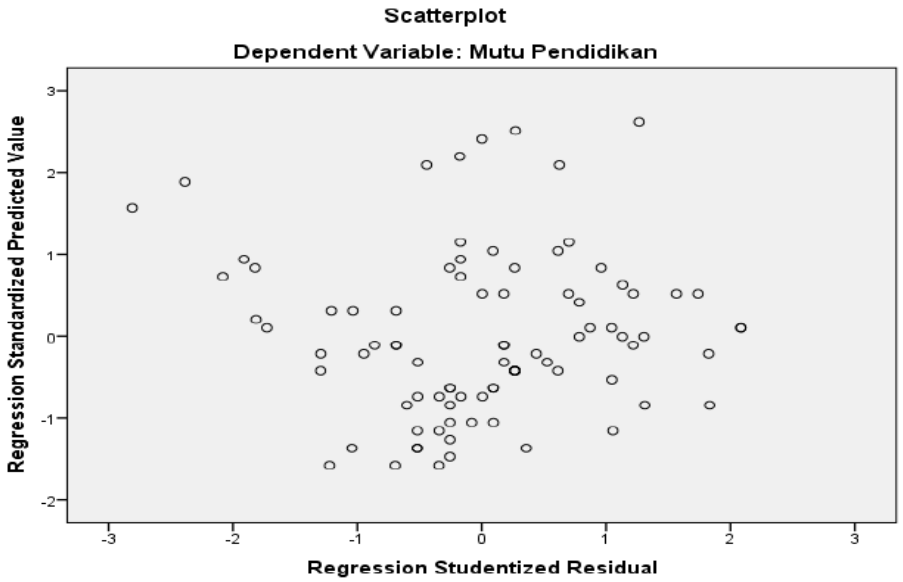
	Positive	.057
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.530
Asymp. Sig. (2-tailed)		.942

a. Test distribution is Normal.

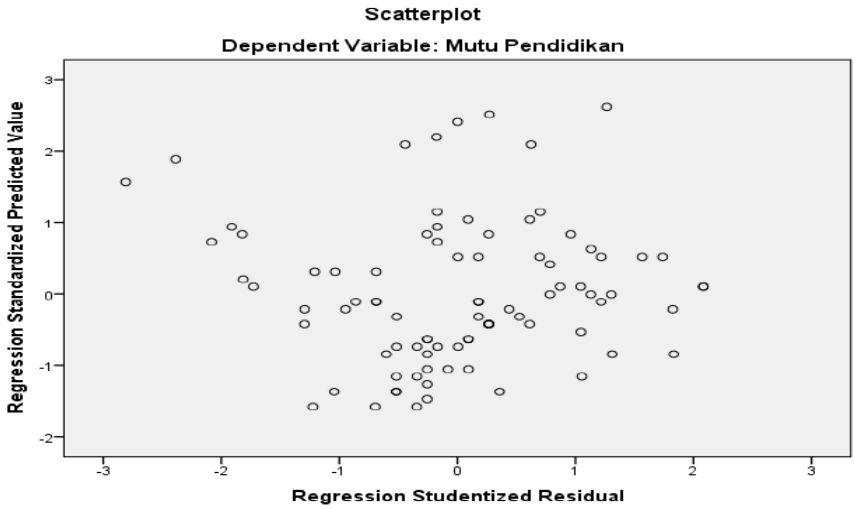
Y – X1



Y- X2



Y- X1,X2


Scatterplot
Dependent Variable: Mutu Pendidikan
Regression Standardized Predicted Value
Regression Studentized Residual
3
2
1
0
-1
-2
-3

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Rokimin
TTL : Sungai Enau, 11 Mei 1994
Agama : Islam
Status : Lajang
Pekerjaan : Guru Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta
Email : rokiminajha@gmail.com
No. HP : 0812-13169703
Alamat :Jl.Ulujami Raya No. 86 Pesanggrahan Jakarta Selatan

Riwayat Pendidikan:

1. SDN 08 Parit Gotong Royong Sungai Enau, Kubu Raya, Kal-Bar
2. MI Nurul Islam Parit Gotong Royong, Sungai Enau, Kubu Raya, Kal-Bar
3. Mts. Nurul Islam Parit Gotong Royong, Sungai Enau, Kubu Raya, Kal-Bar
4. MA.Pondok Pesantren Darul Ulum, Sui Raya, Kab. Kubu Raya, Kalimantan Barat.
5. S1. Sekolah Tinggi Agama Islam(STAI) Darunnajah Jakarta.
6. S2. Pasca Sarjana Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al-Qur'an (PTIQ) Jakarta.

Riwayat Pekerjaan:

1. Staf Perpustakaan Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta priode 2011-2012
2. Staf Tata Usaha (TU) pondok pesantren Darunnajah Jakarta 2012-2013.
3. Staf Biro Kemasyarakatan Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta 2013-2014
4. Staf Sekretaris pondok Pesantren Darunnajah 2014.
5. Staf TU keuangan Pondok Pesantren Darunnajah 2014 sampai sekarang.
6. Staf Pengasuhan Santri Darunnajah 2012 sampai sekarang
7. Tenaga Pendidik pondok pesantren Darunnajah Jakarta 2016 sampai sekarang.

Demikian Daftar Riwayat Hidup Ini Saya Buat Dengan Sebenarnya.

Jakarta, 03 November 2018

Rokimin

YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN

INSTITUT PTIQ JAKARTA

PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
Telp. 021-75916961, 75904826 Ext.113 Fax. 021-75916961, www.ptiq.ac.id, email : pascaptiq@gmail.com
Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

SURAT PENUGASAN PEMBIMBING

Nomor : PTIQ/257/PPs/C.1 1/IX/2018

Atas dasar usulan Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam. Maka Direktur Pascasarjana Institut PTIQ menugaskan kepada:

1.	N a m a	: Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.
	NIDN	: 2109067301
	Jabatan Akademik	: Lektor
	Pembimbing I,	
2.	N a m a	: Dr. Farizal MS, M.M.
	NIDK	: 8825960018
	Jabatan Akademik	: Lektor
	Sebagai Pembimbing II,	

Untuk melaksanakan bimbingan Tesis sebagai pembimbing mahasiswa(i) berikut ini:

N a m a	: Rokimin
Nomor Induk Mahasiswa	: 162520068
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Tinggi Islam
Judul Tesis	: Pengaruh Profesionalisme dan Produktivitas Kerja Dosen terhadap Mutu Pendidikan Tinggi di STAI Darunnajah Jakarta.

Waktu bimbingan kepada yang bersangkutan diberikan jangka waktu selama 2 (dua) semester sejak tanggal penugasan.

Demikian, atas kerjasamanya dihaturkan terima kasih.

Jakarta, 29 September 2018

Direktur Program Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta

Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si
NIDN. 2127035801

YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN

INSTITUT PTIQ JAKARTA

PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
Telp. 021-7690901, 75916961 Ext.104 Fax. 021-75904826, www.ptiq.ac.id, email: pascasarjana@ptiq.ac.id
Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

KARTU TAHAPAN PENELITIAN TESIS/DISERTASI

Nama : Rokimin
NIM : 1625200068
Prodi/Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (Pascasarjana Tinggi)
Judul Tesis/Disertasi : Pengaruh profesionalisme dan produktivitas kerja dosen terhadap mutu pendidikan tinggi di STAI Darunnajah Jakarta.
Tempat Penelitian : STAI Darunnajah Jakarta

No	Hari/Tanggal	Tahapan Penelitian	Paraf Penanggungjawab
1.		Konsultasi judul kepada dosen	
2.		Ujian komprehensif	
3.		Konsultasi judul kepada Kaprodi	
4.		Pembuatan proposal	
5.	15/9 18	Pengesahan proposal untuk seminar proposal oleh Kaprodi	
6.		Ujian proposal	
7.		Pengesahan revisi proposal oleh Kaprodi	
8.		Penentuan pembimbing oleh Kaprodi	
9.		Penyerahan surat tugas pembimbingan kepada pembimbing dan dilanjutkan dengan proses pembimbingan	
10.		Ujian progress Report I (ujian Bab I sampai Bab III)	
11.		Ujian progress Report II (ujian Bab IV sampai Bab terakhir)	
12.		Pengesahan tesis/disertasi oleh pembimbing	
13.		Pengesahan tesis/disertasi oleh Kaprodi	
14.		Ujian tesis atau ujian disertasi tertutup	
15.		Perbaikan tesis/disertasi	
16.		Pengesahan tesis/disertasi oleh tim penguji	
17.		Ujian terbuka disertasi (khusus S3)	
18.		Pengesahan disertasi oleh tim penguji (khusus S3)	

No	Hari/Tanggal	Uraian	Paraf
1.		Penyerahan Hardcover Tesis/Disertasi	
2.		Penyerahan Softcopy Tesis/Disertasi	
3.		Penyerahan Hardcopy Makalah	
4.		Penyerahan Softcopy Makalah	

Jakarta, 5 - 11 - 2018.

Mengetahui,
Ketua Program Studi

YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN

INSTITUT PTIQ JAKARTA

PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
Telp. 021-75916961, 75904826 Ext.113 Fax. 021-75916961, www.ptiq.ac.id, email : pascaptiq@gmail.com
Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

KARTU KONTROL BIMBINGAN TESIS/DISERTASI

Nama : Rokamin
NIM : 16252 0068
Prodi/Konsentrasi : Manajemen pendidikan Islam Tinggi
Judul Tesis/Disertasi : Pengaruh profesionalisme dan produktivitas kerja dosen terhadap mutu pendidikan
Tempat Penelitian : Di STAI Darunnajah Jakarta.

Konsultasi Yang ke-	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf Pembimbing
		Terima kasih	
	30/9/2018	- Penelitian terdahulu Gri & Sem - Instrumen dll, Uji Validitas	
	11/10/2018	- Uji Validitas & Reliabilitas	
		- Bab Progres I	
	24/10-2018	- Rev	
	29. 10. 2018	- Angket Y, X1 dan X2	
	30. 10. 2018	- Hasil Penelitian	
	— " —	- Bab 4 - 5	
	29. 10. 2018	- Angket Y, X1 dan X2	
	30. 10. 2018	- Hasil penelitian	
	30. 10. 2018	- Bab 4 - 5	

Jakarta, 5 - 11 - 2018

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Mengetahui,
Ketua Program Studi