

PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI BERBASIS INTEGRASI TERHADAP KINERJA DOSEN PADA PERGURUAN TINGGI KEISLAMAN

(The Effect of the Organizational Commitments And Cultural Organization Based on the Integration of Lecturers' Performance at Islamic College)

Oleh: Dicki Hartanto^{*)}

^{*)} Dosen Pendidikan Ekonomi FTK UIN Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

The aims of this paper is to find outh the effectivity of organization commitment and cultural organization based on theintegration of lecturers' performance at islamic Higher education. The method of this paper applied was literature research by describing and analyzing the effect of these two components in integrating the Islamic views. The paper result showed that with the concept of integration in the organizational commitment and organizational culture, the lecturers are expected to have a personality that has strong religious beliefs and professional as well as performing scientific professional in scientific fields respectively at the instigation of their organizational commitment and organizational culture based on the integration of the Islamic college.

Keywords: *Effect, Organizational commitments, Cultural Organization, Integration*

PENDAHULUAN

Dari berbagai kajian penelitian terdahulu, terungkap adanya gap antara persepsi dosen tentang fungsi pengajaran dan tanggungjawab mereka sebagai dosen. Sehingga dosen diminta berpikir ulang dan menyadari peran mereka dalam pengajaran. Dosen seharusnya menyadari pentingnya peran aktif dan integrasi dosen dalam menghasilkan kegiatan-kegiatan yang professional dalam rangka perkembangan professional (Samah Ali Mohsen Mofreh, 2013).

Perkembangan ilmu dan pengetahuan dan teknologi setiap tahun memperlihatkan perkembangan yang luar biasa. Siap atau tidak siap perguruan tinggi sudah semestinya mampu meningkatkan kemampuan kinerjanya agar perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang kian pesat dapat terus ditingkatkan. Dalam upaya meningkatkan kinerja perguruan tinggi, sumber daya manusia tentu juga diharapkan mampu berkembang dan mendukung pencapaian tujuan organisasi terutama visi dan misi perguruan tinggi tersebut. Untuk memacu pencapaiannya, upaya-upaya seharusnya terus dilakukan dan dikembangkan agar kontribusi sumber daya manusia baik itu dosen sebagai tenaga

edukatif di perguruan tinggi dapat optimal yang pada gilirannya akan dapat membantu meningkatkan kinerja perguruan tinggi.

Saat ini perkembangan perguruan tinggi di tanah air juga tidak dapat dianggap sepele, bahkan dari tahun Terkait dengan paradigma baru pengelolaan pendidikan tinggi seiring lahirnya PP 61 tahun 1999 tentang otonomi perguruan tinggi (PT), mengakibatkan terjadinya pergeseran sistem manajemen internal PT. Pengambilan berbagai kebijakan pendidikan tinggi yang pada saat ini relatif terpusat di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Dikti) secara bertahap akan diberikan kepada masing-masing PT baik itu PTN maupun PTS. Bagi PTS, yang pengelolaannya selama ini sudah otonom, akan dapat meningkatkan otonomi tersebut. Ini memberi keleluasaan yang lebih tinggi bagi pimpinan perguruan tinggi untuk mengatur pemanfaatan sumber daya yang dimilikinya sesuai visi dan misi PT tersebut.

Konsekuensinya ini menyebabkan perlunya sistem guna mensinerjikan segala sumberdaya yang ada, sehingga

pemanfaatannya bisa lebih optimal untuk kemajuan perguruan tinggi itu sendiri. Hal ini tentunya berlaku bagi PTAIS (Perguruan Tinggi Agama Islam), yang mempunyai perencanaan pengembangan perguruan tinggi di masa mendatang.

Terkait dengan rencana pengembangan tersebut, maka pendidikan tinggi sebaiknya punya perencanaan strategis melalui penetapan indikator kinerja kunci dalam pengelolaan/manajemen yang meliputi 5 indikator berikut :

- 1) Penyelenggaraan (*governance*)
- 2) Infrastruktur (*physical infrastructure*)
- 3) Finansial (*financial*)
- 4) Aset Sumberdaya manusia (*human resource*)
- 5) Informasi (*Information*)

Khusus dalam penjabaran indikator kinerja kunci untuk sumber daya manusia, maka hal yang perlu diperhatikan dalam pengelolaannya adalah dosen dan karyawan, mahasiswa, kualitas lulusan dan kualitas hasil penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Dalam rangka perencanaan dan penetapan langkah strategis, terutama dalam upaya mengembangkan kinerja sumber daya manusia di perguruan tinggi, maka dosen dan mahasiswa sebagai aset utama / pokok sumber daya manusia di lingkungan institusi pendidikan harus dapat diberdayakan secara lebih baik dan optimal. Salah satunya dengan melalui penelitian ilmiah.

Berbagai penelitian tentang sumber daya manusia di perguruan tinggi-pun terus dilakukan, baik itu oleh kalangan akademisi senior hingga mahasiswa dan lembaga penelitian guna merespons tuntutan akan makin vitalnya peran sumber daya manusia. Namun yang menjadi kendala dan pertanyaan penting bagi perguruan tinggi adalah bagaimana mereka bisa mengoptimalkan peran dan kinerja sumber daya manusia tenaga edukatif tersebut.

Terkait dengan organisasi kerja di perguruan tinggi, kinerja saat ini dianggap

sebagai salah satu ukuran baik dan berkualitaskannya dosen maupun perguruan tinggi itu sendiri. Ini tentunya diharapkan akan mampu mendorong perguruan tinggi keislaman untuk meningkatkan daya saing dengan perguruan tinggi lain. Namun apa yang yang dibahas dalam tulisan ini lebih dihubungkan dengan komitmen organisasi perguruan tinggi.

METODOLOGI PENULISAN

Makalah yang disajikan ini menggunakan Metodologi Telaah Pustaka, dimana berbagai fenomena yang terjadi dikaitkan dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen dan perguruan tinggi dikaji berdasarkan kajian pustaka yang menjelaskan tentang hal tersebut.

PEMBAHASAN

1) Komitmen Organisasi

Luthans (2005) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Terdapat tiga model komponen yang diajukan oleh Allen dan Meyer, ketiga dimensi tersebut adalah:

- a) Komitmen afektif adalah keterkaitan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- b) Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin

karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

- c) Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan.

Komitmen organisasi menurut Gibson, et. Al (1997) dalam Abdul Hakim (2006) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen seseorang terhadap organisasi melibatkan tiga sikap : (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) Perasaan loyalitas terhadap organisasi. Davis dan Newstrom (1998) dalam Kusjainah (2004) menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada organisasi dan keinginan untuk melanjutkan partisipasi aktif dalam organisasi tersebut. Lebih lanjut Porter dan Smith (Steers, 1985) menyatakan bahwa komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen tinggi memperlihatkan 3 ciri sebagai berikut :

- 1) Dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
- 2) Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.
- 3) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

2) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai dalam organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh anggota organisasinya sehingga pola

tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi yang bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku (Sobirin, 2005). Robbins (2003) memberikan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut : (1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko, yaitu sejauhmana organisasi mendorong para pegawai untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko serta bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh pegawai dan membangkitkan ide pegawai. (2) Perhatian terhadap detail, yaitu sejauh mana organisasi mengharapkan pegawai memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap rincian. (3) Berorientasi pada hasil, yaitu sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian terhadap teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut. (4) Berorientasi pada manusia, yaitu sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi. (5) berorientasi pada tim, yaitu sejauh mana penekanan diberikan pada kerja tim di bandingkan dengan kerja individual. (6) Agresivitas, yaitu sejauhmana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya. (7) Stabilitas yaitu sejauhmana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Schein (1992) merinci langkah pembentukan budaya organisasi sebagai berikut (1) Misi dan strategi; adanya asumsi dan pemahaman akan misi utama, tugas utama serta fungsi, (2) Tujuan; tujuan berdasarkan misi utama, (3) Cara-cara; cara mencapai tujuan melalui struktur organisasi,

pembagaan tenaga kerja, sistem penghargaan dan sistem otoritas, (4) Pengukuran; pengembangan kriteria-kriteria yang akan digunakan untuk mengukur kinerja, (5) Koreksi; menciptakan strategi pembenahan yang tepat sebagai dasar bertindak lebih lanjut untuk mencapai tujuan.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan bisa memahami karakteristik budaya dari suatu organisasi. Sebuah organisasi pasti mempunyai kebiasaan-kebiasaan atau budaya sendiri, berbeda antara organisasi satu dengan lainnya meskipun mereka mempunyai fungsi yang sama. Apalagi jika organisasi tersebut adalah organisasi pemerintah dan organisasi swasta. Akan sangat terlihat budaya yang terjadi dan berjalan di dalam organisasi tersebut. Segala peraturan, prosedur atau kebijakan yang ada di dalam organisasi tersebut memiliki budaya yang berbeda-beda. Pengertian budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota di dalam sebuah organisasi, suatu sistem dari makna bersama (Robbins, 1996). Organisasi memiliki kultur melalui proses belajar, pewarisan, hasil adaptasi dan pembuktian terhadap nilai yang dianut atau diistilahkan Schein (1997) dengan *considered valid* yaitu nilai yang terbukti manfaatnya.

Menurut Warren G. Bennis, pengembangan organisasi merupakan suatu tanggapan terhadap perubahan melalui pertimbangan strategis yang kompleks, yang bersifat mendidik (melatih) dengan maksud untuk mengubah berbagai pandangan, sikap, nilai dan struktur organisasi, agar organisasi dapat menyesuaikan secara baik terhadap perkembangan teknologi, dan perubahan kebutuhan atau tuntutan lingkungan organisasi.

Pimpinan di sebuah organisasi, memegang peranan penting dalam terciptanya budaya yang terjadi di dalamnya. Bagaimana seorang pimpinan dapat memberikan sebuah sosialisasi atau bahkan contoh kepada anak buah atau pegawainya tentang penerapan peraturan, prosedur atau kebijakan yang ada di dalam organisasi. Sebagai contoh di sebuah organisasi yang berhubungan dengan

pelayanan kehidupan masyarakat, disini penerapan pelayanan tersebut diharapkan dapat memberikan pelayanan yang mudah, tidak berbelit dan murah jika ada biayanya.

Suatu budaya yang terbentuk di dalam suatu organisasi terdiri atas pembentukan dimensi-dimensi kepentingan budaya individu sehingga untuk mengembangkan budaya organisasi ke arah yang positif, diperlukan system pengelolaan manajemen agar arah pembentukan budaya itu terkendali dan menjadi modal utama bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai (Tampubolon, 2008).

Robbins (2008) menyatakan bahwa .Budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Menurut Schein (2000) bahwa budaya organisasi sebagai *A pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solved its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think and feel in relation to those problems.*

Pentingnya budaya organisasi di perguruan tinggi mengisyaratkan pentingnya perguruan tinggi merubah *mindset* dari perguruan tinggi yang konvensional menjadi perguruan tinggi dengan wawasan baru yang menitikberatkan pada penciptaan perguruan tinggi berbudaya mutu. Perubahan *mindset* diperlukan bagi perguruan tinggi yang mengikuti perubahan, yang berorientasi pada penciptaan budaya organisasi yang lebih dinamis, produktif, dan kompetitif

3) Integrasi Keilmuan

Apabila seseorang ditanya tentang sains, maka niscaya ia akan menyebut matematika, geografi,

linguistik, biologi, antropologi, dan lain-lain. dan sebaliknya apabila ia ditanya tentang Ilmu Agama, maka ia akan menyebutkan Fiqh, Tasawuf, Ilmu Tafsir, Ilmu Hadist dsb. Fenomena ini umum terjadi dalam masyarakat, dimana pemisahan atau sering disebut dikhotomi sudah mendarah daging pada diri mereka, sehingga kedua ilmu tersebut dianggap berbeda dan tidak mungkin disatukan.

Demikian pula pada lembaga pendidikannya, selama ini yang kita ketahui ada lembaga pendidikan agama dan lembaga pendidikan umum. Lembaga pendidikan seperti madrasah, pondok pesantren, STAIN, IAIN dan UIN dan PTAI lainnya disebut sebagai lembaga pendidikan agama. Sedangkan SD, SMP, SMA dan universitas disebut sebagai lembaga pendidikan umum. Kategori seperti itu juga membedakan instansi pemerintah yang mengelola dan bertanggung jawab.

Pemisahan kedua ilmu tersebut dikarenakan oleh anggapan bahwa Sains dan Agama memiliki cara yang berbeda baik dari pendekatan maupun dari pengalamannya. Dan perbedaan ini kemudian menjadi sumber perdebatan yang tak kunjung selesai, dengan kata lain, Sains bersifat deskriptif dan Agama bersifat preskriptif. Akibatnya lembaga pendidikan ‘hanya’ melahirkan seorang ulama yang ulama, dan ilmuwan yang ilmuwan.

Islam tidak mengenal dikhotomi, Al-Qur’an dan hadits tidak membedakan ilmu agama dan ilmu umum. Dalam Islam ilmu adalah terintegrasi dan terpadu secara nyata. Tuhan, manusia dan alam adalah rentetan yang terpadu. Karena itu dalam Islam mempelajari ilmu agama tidak harus menyinggalkan ilmu umum, begitu juga sebaliknya, sehingga melahirkan generasi yang beragama sekaligus berilmu, demikian juga sebaliknya (Hefni Zaim, 2014).

4) Kinerja Dosen

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya tidak terlepas dari dukungan sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, setiap pegawai yang terlibat di dalam suatu organisasi harus mampu menunjukkan kinerja yang terbaik. Rivai (2006) menyatakan bahwa .Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Menurut Byars dan Rue (2000) bahwa .Kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik individu terhadap perannya dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Dari pengertian di atas maka kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu proses penilaian kinerja pegawai yang disebut dengan istilah *performance appraisal*. Karakteristik pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi berbeda-beda sesuai dengan perilaku yang dimiliki pegawai yang bersangkutan. Rivai (2004) menyatakan bahwa .Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain. McCormick dan Tiffin (2002) menyatakan bahwa kinerja yang dihasilkan seorang pegawai merupakan hasil dari gabungan variabel karakteristik individu dan variabel budaya organisasi.

Manajemen Kinerja, menurut Michael Amstrong (1986 : 162) adalah suatu proses atau rangkaian proses untuk menghasilkan pemahaman bersama apa yang harus dicapai, dan melakukan dan mengembangkan orang dengan suatu cara yang meningkatkan kemungkinan itu akan tercapai dalam jangka pendek dan panjang. Sedangkan Nick Boulter, Muray Dalziel dan Jackie Hill (1987: 31) berpendapat bahwa ada dua trend dalam menyusun manajemen kinerja. Pertama, berawal dari setting tujuan tahunan sebagai kendaraan utama dalam rangka menghasilkan manajemen kinerja dalam waktu agenda 90 hari untuk individu dan tim. Yang kedua, umpan balik 360 derajat menjadi populer sekalipun sebenarnya dari budaya-budaya yang telah ditemukan sebelumnya mengalami kesulitan dalam memberikan umpan balik. Dalam penilaian 360 derajat (360 ratings), jika anda bagus, maka anda akan cenderung menandatangani penilaian menyeluruh yang baik juga. Namun sistem ini tidak baik bila penilaian didasarkan pada pengembangan.

Menurut Randall S Schuler (1999: 64) bahwa guna meningkatkan kinerja seseorang, maka strategi yang dapat dilakukan antara lain

- 1) Sistem dorongan positif : Dorongan positif melibatkan penggunaan penghargaan positif untuk menuju kenaikan kinerja sesuai yang diinginkan.
- 2) Lakukan audit kerja : Seberapa baik pekerjaan dilaksanakan
- 3) Tetapkan Standar : Menetapkan tujuan kinerja dan standar
- 4) Berikan umpan balik terhadap kinerjanya yang lain yang berkaitan dengan kinerja
- 5) Berikan pujian dan imbalan.

Dalam penilaian kinerja menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2001: 234) adapun unsur-unsur yang dinilai dari seseorang adalah

- 1) Kesetiaan : Tekad dan kesanggupan menaati dan melaksanakan sesuatu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

- 2) Prestasi Kerja : Kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- 3) Tanggung-Jawab : Kesanggupan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu.
- 4) Ketaatan : Kesanggupan tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan dan perintah atasan juga sanggup tidak melanggarnya.
- 5) Kejujuran : Ketulusan hati seseorang dalam melaksanakan tugas serta tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan padanya.
- 6) Kerjasama : Kemampuan seseorang untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melaksanakan suatu tugas dan pekerjaan yang ditetapkan.
- 7) Prakarsa : Kemampuan tenaga kerja atau seseorang untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan tanpa perintah.
- 8) Kepemimpinan : Kemampuan yang dimiliki seseorang atau tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain hingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk mencapai tujuan.

Lain halnya dengan Andrew D Szilagy, Jr (1984: 31), dimana dia memberikan unsur penilaian atau kriteria kinerja yang meliputi : *Effectiveness, Productivity, Efficiency, Profit, Quality, Safety, Growth, Attendance, Retention, Satisfaction, Motivation, Innovation, Adaptability* dan *Development*.

Stephens P Robbins (2001: 267) menjelaskan bahwa sesungguhnya guru yang baik adalah guru yang mengenali bahwa para siswanya belajar dengan cara yang berbeda-beda dan karenanya menyediakan berbagai metode belajar yang berbeda pula. Mereka memberi tugas membaca sebelum kelas dimulai; menyampaikan pelajaran, menggunakan alat peraga untuk memberi ilustrasi

konsep; dan mengajak siswa berpartisipasi dalam proyek-proyek kelompok, analisis kasus, permainan-permainan dan latihan-latihan belajar dari pengalaman.

Sedangkan menurut John Soeprihanto (2000: 157) bahwa unsur-unsur kinerja kerja atau pelaksanaan pekerjaan meliputi : 1) Prestasi Kerja meliputi kecakapan, kesungguhan kerja, berdaya guna dan berhasil guna dan hasil kerja, 2) Tanggung-jawab meliputi pelaksanaan tugas, dedikasi, pertanggung-jawab, keberanian mengambil resiko dan memelihara, 3) Ketaatan mencakup penilaian disiplin, perintah dinas, ketentuan jam kerja, pelayanan terhadap masyarakat dan sopan santun, 4) Kejujuran meliputi keikhlasan melaksanakan tugas, penggunaan wewenang dan laporan hasil kerja, 5) Kerjasama mencakup memahami hubungan tugasnya dengan bidang yang lain, menghargai pendapat orang lain, penyesuaian pendapat, mempertimbangkan dan menerima usul, kemampuan bekerjasama dan kesediaan menerima keputusan, 6) Prakarsa yang meliputi inisiatif, mencari tata kerja baru dan memberikan saran dan, 7) Kepemimpinan mencakup penguasaan atas tugas, kemampuan mengambil keputusan, komunikasi, penentuan prioritas tugas, ketegasan dan obyektifitas, panutan, koordinasi, memahami kemampuan bawahan, motivasi, pembinaan dan menghargai saran-saran.

Menurut Stephen P Robbins (2001: 50) bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat yaitu : faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Adapun dimensi-dimensi kemampuan intelektual tersebut adalah sebagaimana termuat pada tabel 2.1 berikut. Sedangkan menurut Gibson (1996: 54) mengartikan bahwa kemampuan sebagai sifat (bawaan lahir atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental atau fisik.

Untuk menjadi seorang pengajar yang berhasil menurut Wilson et al dalam

Marselus Imbiri (2001) ada delapan ketrampilan profesional yang seharusnya dimiliki oleh seorang pengajar sewaktu berdiri di muka kelas yaitu :

- a. Kebebasan berdasarkan kompetensi (*'freedom through competence'*) yaitu pengajaran yang menganut nilai-nilai kebebasan diri sebelumnya, sehingga dapat menunjukkan kemampuannya bahwa dia secara profesional kompeten dalam ilmu yang diajarkan.
- b. Kemampuan membentuk motivasi positif (*'building toward positive motivation'*) yaitu pengajaran yang berhasil akan mampu membentuk motivasi positif dalam diri anak didik yang akan tercermin dalam hasil belajar anak didik, yakni terjadinya interaksi positif diantara komponen dan efektif.
- c. Kemampuan mengembangkan disiplin pribadi anak didik (*'developing self discipline in student'*) yaitu pengajaran yang berhasil akan mampu membubuhkan dan mengendalikan secara terarah disiplin pribadi masing-masing anak didik sehingga proses belajar dapat tumbuh dengan subur.
- d. Kemampuan mengamati anak didik (*'observing the student'*) yaitu pengajar yang berhasil mampu mengamati setiap kemajuan anak didik dalam bidang ilmu (mata pelajaran) yang diasuhnya, apa yang telah diketahuinya, serta langkah apa selanjutnya yang akan ditempuh dalam rangka pencapaian ilmu yang diajarkannya.
- e. Kemampuan mendefinisikan tujuan secara jelas (*'defining objectives clearly'*) yaitu pengajaran yang merupakan pusat dari proses belajar itu sendiri

harus mampu menyusun dan memberi definisi terhadap garis besar dari ilmu (mata pelajaran) yang diasuhnya, dan atau setiap kegiatan yang ada hubungannya dengan ilmu yang diasuhnya dalam perkuliahan.

- f. Kemampuan untuk menganalisis dan memilih alat pengajaran (*'analyzing and selecting materials'*) yaitu mempunyai kemampuan untuk menganalisis dan memilih alat pengajaran yang tepat yang diperlukannya dalam mengajarkan ilmu yang diasuhnya sehingga anak didik diharapkan dapat mencapai tujuan pelajarannya.
- g. Kemampuan mengkomunikasikan sasaran (*'communicating for goals'*) yaitu mampu mengkomunikasikan kepada anak didik sasaran yang ingin dicapai melalui ilmu (mata pelajaran) yang diasuhnya sehingga anak didik akan mengetahui daya guna ilmu yang dipelajarinya sendiri yang dipelajarinya bagi diri sendiri di kemudian hari.
- h. Kemampuan mempertanggungjawabkan apa yang telah dicapai (*'accounting for goals'*) yaitu atas dasar umpan balik yang diperoleh dari anak didik, pengajar mampu bertanggung jawab sejauh mana sasaran yang diinginkan telah tercapai dalam diri anak didik. Apa yang dicapai anak didik dibanding dengan sasaran menurut kurikulum hal ini akan menolong pengajar yang bersangkutan untuk merevisi cara pengajaran jika terjadi hasil yang dicapai tidak sebagaimana mestinya.

Tugas dan tanggung jawab dosen tidak hanya sebagai pendidik dan peneliti tetapi juga berperan sebagai penyebar informasi dan agen pembaharuan, yang mana sejalan dengan fungsi perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan. Tugas dan tanggungjawab dosen yang diamanatkan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi mencakup: pendidikan dan pengajaran, penelitian dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat (Peraturan Pemerintah Nomor 60

tahun 1999 tentang Perguruan Tinggi), sebagaimana berikut.

1. Pendidikan dan pengajaran, meliputi :
 - a. Melaksanakan program kerja sesuai rencana
 - b. Mempersiapkan bahan-bahan perkuliahan
 - c. Memberi perkuliahan, respons, tugas, ujian, evaluasi, penilaian
 - d. Menjadi pembimbing, sponsor dalam penyusunan skripsi, tesis dan disertasi.
 - e. Menjadi penguji dalam sidang.
 - f. Membimbing dan membantu pelaksanaan praktikum
 - g. Membuat laporan kegiatan
 - h. Menyampaikan orasi ilmiah
2. Penelitian dan penulisan karya ilmiah, meliputi:
 - a. Melakukan penelitian ilmiah
 - b. Menghasilkan penelitian dan karya ilmiah.
 - c. Penulisan buku ajar
 - d. Membimbing penelitian persiapan penulisan skripsi, tesis dan disertasi
 - e. Memimpin/berpartisipasi aktif dalam seminar, pertemuan ilmiah
 - f. Membimbing penelitian untuk menjurus ke spesialisasi dan membimbing pembuatan laporan ilmiah
 - g. Asisten penelitian dalam persiapan skripsi
3. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat, meliputi :
 - a. Pembinaan institusional dan kader ilmiah
 - b. Merancang kebijaksanaan dan keseluruhan rencana induk akademis
 - c. Merancang kebijaksanaan dalam keseluruhan rencana induk (akademik dan fisik)
 - d. Pemegang otoritas dalam bidang spesialisasinya
 - e. Merencanakan dan melaksanakan program pembentukan/pembinaan kader

- f. Membantu masyarakat dengan memberikan penyuluhan dan pelaksanaan hasil penelitian

Selain itu tugas dan tanggung jawab dosen adalah menumbuh kembangkan sikap ilmiah melalui penanaman rasa ingin tahu, baik untuk diri sendiri maupun orang lain. Hal ini disebabkan karena rasa ingin tahu tersebut merupakan dasar bagi seseorang untuk tumbuh dan berkembang secara intelektual. Sesuai dengan hakikat ilmu itu sendiri, yaitu selalu mencari kebenaran yang merupakan landasan penelitian.

UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tridharma Perguruan Tinggi). Kinerja Depdiknas (2004), menyatakan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.

Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai presentasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (LAN, 2004). Sejalan dengan itu Smith (1982: 393) menyatakan, kinerja adalah “..*output drive from processes, human or otherwise.*” Jadi, kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Untuk lebih memahami tentang kinerja dosen. Kriteria kinerja pendidikan menurut Blazey, *et al.* (2001: 31) bertujuan untuk: (1) meningkatkan kinerja, kapabilitas, dan *output* pendidikan, (2) mempermudah komunikasi dan tukar menukar informasi tentang praktik pendidikan yang terbaik dengan berbagai tipe institusi pendidikan, dan (3) sebagai alat untuk memahami dan meningkatkan kinerja institusi pendidikan serta pedoman dalam perencanaan strategik.

Menurut Dikti (2010) pengukuran kinerja dosen dapat dievaluasi melalui pelaksanaan Tridahrma Perguruan Tinggi

yang dilaksanakan baik pada bidang sebagai berikut :

(1) Pendidikan dan pengajaran

Tugas melakukan pendidikan merupakan tugas di bidang pendidikan dan pengajaran yang dapat berupa melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/taknologi pengajaran; membimbing seminar mahasiswa, membimbing kuliah kerja nyata (KKN), Praktek Kerja Lapangan (PKL), Praktek Kerja Nyata (PKN), membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing, pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir, pengujian pada ujian akhir, membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan, mengembangkan program perkuliahan, mengembangkan bahan pengajaran, menyampaikan orasi ilmiah, membimbing dosen yang lebih rendah jabatannya ,melaksanakan kegiatan deta sering dan pencakokan dosen.

(2) Penelitian dan pengembangan karya ilmiah

Kegiatan dosen yang menghasilkan karya penelitian seperti menerjemahkan/menyadur buku ilmiah: mengedit/menyunting, membuat rancangan dan karya teknologi, membuat rancangan karya seni.

(3) Pengabdian Kepada Masyarakat

Menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat Negara sehingga harus dibedakan dari jabatan organiknya; melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat; memberi latihan/penyuluhan/penataan pada masyarakat; memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan;

membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat.

(4) Kegiatan Penunjang Lainnya

Tugas penunjang Tridharma Perguruan Tinggi dapat berupa: menjadi anggota dalam suatu panitia/badan perguruan tinggi; menjadi anggota organisasi profesi; mewakili perguruan tinggi/lembaga pemerintah duduk dalam panitia antar lembaga, anggota delegasi nasional ke pertemuan internasional; berperan aktif dalam pertemuan ilmiah; mendapat tanda jasa/penghargaan; menulis buku pelajaran SLTA ke bawah; mempunyai prestasi di bidang olahraga/kesenian/social.

(5) Pengaruh Komitmen dan, Budaya Organisasi Berbasis Integrasi Keilmuan Terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Keislaman

Kinerja adalah suatu ukuran tertentu untuk mengindikasikan hasil capaian suatu pihak terhadap tugas organisasional. Luthans (1996) dalam Amin Wahyudi (2004) menyatakan bahwa baik penelitian masa lalu maupun penelitian terakhir mendukung pengaruh komitmen organisasi terhadap hasil yang diinginkan, seperti kinerja, serta pengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah serta kemangkiran kerja.

Gregersen (1993) dalam Amin Wahyudi (2004) telah menguji komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional (OCB), yang merupakan manifestasi dari kinerja ekstra peran organisasional dari karyawan. Hasil penelitian gregersen (1993) menunjukkan bahwa setelah melewati masa kerja tertentu, terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja. Somers & Birnbaum (1998) juga membuktikan pengaruh berbagai konstruk pekerjaan yang berkaitan dengan komitmen terhadap kinerja. Vinanugrahan (2010) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beberapa kajian telah juga memperlihatkan komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan

kerja (Bateman & Strasser, 1984 in Vandenberg 1992). Alasannya didasarkan para perspektif perilaku tentang komitmen organisasi yang tindakannya selalu dikaitkan dengan organisasi dan keadaan sekelilingnya yang menentukan sikap dan perilaku komitmen organisasi (Salancik & Pfeffer, 1978; Staw, 1980, in Vandenberg, 1992). Sikap komitmen yang kuat terhadap organisasi muncul dari interaksi individu dengan organisasi dimana ada tawaran alternatif menarik dari satu pekerjaan. Pekerjaan memberikan harapan yang selaras dengan keinginan, hasrat dan pengalaman masa lalu tentang kenyamanan yang meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dapat ditemukan peran bahwa budaya dapat memainkan peran dalam persaingan yang menguntungkan. Krefting dan Frost (1985) dalam Ogbonna dan Haris (2000) menyatakan bagaimana budaya organisasi dapat menciptakan persaingan yang menguntungkan adalah dengan mendefinisikan lingkungan-lingkungan organisasi sebagai upaya untuk memfasilitasi interaksi antara individu atau pegawai dan atau membatasi lingkup proses informasi hanya untuk level organisasi yang tepat.

Dengan budaya organisasi yang baik, menurut Juliarsih (2005) dalam (Setiyawan dan Waridin, 2006) biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bias mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada dalam organisasi. Rivai (2003) dalam (Masrukin Waridin, 2006) menyatakan bahwa semakin baik budaya kerja maka kinerja akan makin tinggi begitu juga sebaliknya. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat

berarti bagi peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya.

Menurut Arifin (2005) dalam Setiyawan dan Waridin (2006) budaya organisasi harus selalu diwujudkan sebaik mungkin. Bila dirasa ada budaya yang tidak baik, harus ada perbaikan dengan dukungan segenap SDM organisasi. Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang ada di organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Galih Bagus Sadono (2006) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dikaitkan dengan komitmen dan budaya organisasi berbasis integrasi ini merupakan bagian penting dalam pengembangan perguruan tinggi keislaman. Integrasi ini dimaksudkan agar pelaksanaan komitmen organisasi dan budaya organisasi diselaraskan dengan nilai-nilai keislaman yang dipahami. Dengan konsep integrasi ini, dosen-dosen akan memiliki kepribadian yang mempunyai keyakinan agama yang kuat dan professional serta memiliki kinerja keilmuan yang unggul di bidang keilmuan masing-masing atas dorongan dari adanya komitmen organisasi dan budaya organisasi berbasis integrasi ini.

KESIMPULAN

Budaya organisasi yang ada pada perguruan tinggi keislaman punya peran penting dalam meningkatkan kinerja dosen. Ini bermakna budaya yang ada di lingkungan perguruan tinggi keislaman yang sudah baik agar terus dipertahankan dan jika perlu ditingkatkan agar dapat terus meningkatkan kinerja dosen.

Komitmen organisasi juga sangat berperan dalam meningkatkan kinerja dosen. Ini maknanya komitmen dari PTKI juga diharapkan mampu meningkatkan kinerja para dosennya. Dengan demikian lembaga pendidikan tinggi ini dituntut untuk menjalankan komitmen organisasi yang sudah disepakati dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja dosen-dosennya.

Dengan konsep integrasi pada komitmen organisasi dan budaya organisasi, maka dosen-dosen diharapkan akan memiliki kepribadian yang mempunyai keyakinan agama yang kuat dan professional serta memiliki kinerja keilmuan yang unggul di bidang keilmuan masing-masing atas dorongan dari adanya komitmen organisasi dan budaya organisasi berbasis integrasi pada perguruan tinggi keislaman.

REFERENSI

- Amstrong, Michael., Human Resources Management – Strategy & Actio (Art of HRD - Volume 2), Kogan Page, London., 1986.
- Arikunto, S., 1998. *Manajemen Penelitian*. PT. rinneka Cipta, Jakarta.
- Bateman, T., and S. Strasser. (1984). “A Longitudinal analysis of the antecedents organizational commitment“. *Academy of Management Journal* 27 : 95-112.
- Daryono Rahardjo dan Waridin. (2000). *An Assessment of Organizational Commitment Among Univerity Officers in Indonesia (A Study at Diponegoro University Semarang)*. Directory Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah VII Jawa Timur. 2007
- David, Fred R. *Strategi Manajemen*. Terjemahan oleh Alexander Sindoro. Prentice Hall., 2004.
- Depag, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Semarang: Toha Putra, 1988),
- Freddy Rangkuti. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta., 1997.
- Greenan, Kate, Paul Humpreys and Heather Mc Liveen. *Developing Transferable Personal Skill; Part Of The Graduate Toolkit dalam Education And Training Volume* 39 No. 7. 1997.

- Gasper Vincent, 2004. *Perencanaan Strategik untuk Peningkatan Kinerja Sektor Publik, Suatu Petunjuk*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gaertner, J. P. Hemmeter, and M. Pitman. (1987). "Employee Turnover in Public Accounting: A new perspective ". *The CPA Journal* (Agust): 30-37.
- John Soeprihanto., Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan., BPFE, Yogyakarta., 2000.
- Hitt, K. G. S. a. M. A. 2005. Great Minds in Management, *The Process of Theory Management*, 1st ed., Vol. 1: 589. New York: Oxford University Press.
- Husein Umar. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Penerbit Gramedia, Jakarta. 1997. 308 halaman.
- Kuswadi dan Erna Mutiara., Statistik Berbasis Komputer., Penerbit Elex Media Komputindo., Jakarta., 2004.
- Keban T. Yeremias, 2000. "Good Government" dan Capacity Building" sebagai indikator Utama dan Fokus Penilaian Kinerja Pemerintahan (online) ([http://www. Google.com](http://www.Google.com). diakses, 18 Agustus 2008).
- Larkin, Joseph M. (1990). "Does Gender Affect Auditor KAPs' Performance ?", *The Women CPA*. Spring. pp.20-24.
- Lembaga Administrasi Negara RI., 2003. *Pedoman Penyusunan Laporan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Jakarta*.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik, unit penerbit akademi Manajemen Perusahaan YKPN*, yogyakarta.
- Mardiasmo, 2002. *Otonomi Daerah dan Manajemen Keuangan Daerah*. Penerbit Andi – Yogyakarta.
- Madris, 2005. *Metode Kuantitatif Ekonomi dan Bisnis (Teori dan Aplikasi Praktis)*. FE- Program MKD, MK, MM, Universitas Hasanuddin Makassar.
- Malayu SP Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi. Metode Penelitian Survei. LP3ES, Yogyakarta. 1987.
- Melcher, Arlyn J. Structure and Process of Organizations., Prentice Hall. 1976.
- Mokhammad Syuhadhak. Administrasi Kepegawaian Negara. Toko Gunung Agung. 1994. 234 halaman.
- Ngalim Purwanto., Prinsip - Prinsip Dan Teknik Evaluasi Pengajaran., Penerbit CV Remadja Karya, 1985.
- Noris, D., and R. Neibuhr. (1984). "Professionalism, organizational commitment and Job satisfaction in accounting organization". *Accounting, Organizations and Society* 9 (1) : 49-59.
- Nunnally (1981). " *Psycometric Theory* ", Second Edition: TM Edition., Tata Mc Graw-Hill Publishing Company Limited, New Delhi.
- Poznanski, Peter, J dan Blin, Dennis M. (1997). "Using structural equation modeling to investigate the causal ordering of job satisfaction and organization commitment among staff accountants ". *Behavior Research in Accounting*. Volume 9, 1997. Printed in USA.
- Pillsbury, C.M.,Capozzoli, dan A.Ciampa. (1989). "A Synthesis of Research Studies Regarding the Upward Mobility of Women in Public Accounting". *Accounting Horizons*.
- Rasdihan Rasyad. Metode Statistik Deskriptif., Penerbit Grasindo, Jakarta. 2003. 144 halaman.
- Robbins, Stephen P. Perilaku Organisasi. Terjemahan oleh PT. Indeks Kelompok Gramedia., 2003) Jilid 1., Prentice Hall., 2001.
- Robbins, Stephen P., Perilaku Organisasi. Terjemahan oleh

- PT. Indeks Kelompok Gramedia., 2003) Jilid 2., Prentice Hall., 2001.
- Siswanto Sastrohadiwiryono., Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bumi Aksara, Jakarta., 2002.
- Suharsimi Arikunto., Prosedur Penelitian – Suatu Pendekatan Praktek., Penerbit Rineka Cipta, Jakarta., 2002.
- Szilagyi Jr, Andrew D. Management and Performance. Sott, Foresman and Company, Glenview, Illinois. 1984., 736 pages.
- Sugiyono., Metode Penelitian Administrasi. Penerbit Alfabeta, Bandung, 2001.
- Siagian, Sondang Pegawai, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Singgih Santoso. (2001). “ *SPSS : Mengolah Data Statistik Secara Profesional* ”. Penerbit PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Anggota IKAPI, Jakarta.
- Samah Ali Mohsen Mofreh, M. N. G., Abdul Hafiz Hj Omar. 2013. A Study On Lecturers’ Perceptions On Teaching Functions Among The Lecturers Of Community Colleges, Yemen. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 2(12): 4.
- Teddy Pawitra. Manajemen Di Indonesia – Beberapa Isu Kontemporer. LPFE, Universitas Indonesia, Jakarta. 1993.
- T. A. Tatag Utomo. Renungan Sikap Mental Karyawan II. Penerbit Grasindo. 2000. 110 halaman.
- T. Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, BPFE, Yogyakarta, 2000.
- T. Hani Handoko, Manajemen Edisi 2. BPFE, Yogyakarta, 2000.
- Vandenberg, R. J., and Lance, C.E. (1992). “ Examining the Central Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment “. *Journal of Management*, 18 : 153 – 167
- Vincent Gaspersz., Statistika. Untuk Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial., Penerbit Armico, Bandung., 1987.
- Michael, J. (1982). *Distinguishing between discriminative and motivation function of stimulus*. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 37, 149-155

