Peningkatan Kompentesi Profesional Dosen: Studi Kualitatif pada Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Muh. Ilyas Ismail[1], Suriyani[2]
UIN Alauddin Makassar

ABSTRACT*: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; 1) Pengembangan kompetensi profesional dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar; 2) Motivasi Dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar; 3) Meningkatkan kompetensi profesionalnya Komitmen Dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus (case study approach) Sumber data penelitian ini adalah 1. unsur manusia dan 2. unsur non manusia, Instrumen penelitian adalah Peneliti sendiri berfungsi sebagai instrumen kunci. Data penelitian kualitatif bersifat narasi dan teknik analisis data yang diterapkan melalui tiga jalur yaitu:1. reduksi data,2. penyajian data, dan 3. penarikan kesimpulan. Keabsahan data dilakukan empat kriteria pengujian, yaitu 1. Kredibilitas, 2. Dependabilitas, 3. Transferabilitas, dan 4. Konfirmabilitas. Temuan penelitian adalah; 1. Model Motivasi dosen yang dapat meningkatkan kompetensi profesionanya, yaitu karena adanya dorongan dari dalam diri dosen dan dari luar diri dosen. Dorongan dari dalam diri dosen adalah kejelasan karir dosen dalam jabatan structural, dan juga jabatan fungsional dosen. Sedangkan dorongan dari luar diri dosen yang sangat berpengaruh dalam hal berprestasi dan menguasai kompetensi profesional adalah Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar. 2) Model komitmen seorang dosen yang dapat meningkatkan kompetensi professional mereka adalah dedikasi dan layanan landasan komitmen. Oleh karena itu untuk menciptakan komitmen seorang dosen menjadi bagunan sinergi dan utu maka Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar harus memberdayakan seluru dosen, yaitu dengan melibatkan dosen dalam pengambilan keputusan yang penting melalui senat Fakultas. 3) Peningkatan kompetensi professional dosen akan bermanfaat langsung untuk meningkatkan profesionalismenya dalam memperbaiki kualitas pendidikan. Oleh karena itu, Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) juga dipandang sangat berperan dalam meningkatakan komptensi professional seorang dosen. Seorang dosen perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampialan baru agar dosen tersebut dapat menghasilkan output yang kualitas*

Keywords*: Dosen, Motivasi, Komitmen. Kompetensi, dan Profesional.*

Abstract*: This study aims to determine; 1) Development of professional competence of lecturer at Faculty of Tarbiyah and Teacher Training UIN Alauddin Makassar; 2) Lecturer Motivation at Faculty of Tarbiyah and Teacher Training UIN Alauddin Makassar; 3) Improving professional competence Lecturer Commitment to Faculty of Tarbiyah and Teacher Training UIN Alauddin Makassar, to improve professional competence. This research use case study approach. This research data source is 1. human element and 2. non human element, research instrument is researcher own function as a key instrument. Qualitative research data is narrative*

and data analysis techniques applied through three lines: 1. Data reduction, 2. Presentation of data, and 3. drawing conclusions. The validity of data is done four testing criteria, namely 1. Credibility, 2. Dependability, 3. Transferability, and 4. Confirmability. The research findings are; 1. Motivation model of lecturers who can improve their professional competence, that is because of the encouragement from within the lecturers and from outside the lecturers themselves. The encouragement from within the lecturer is the clarity of the lecturer's career in the structural position, as well as the functional position of the lecturer. While the encouragement from outside the lecturers who are very influential in terms of achievement and mastering professional competence is the Dean of the Faculty of Tarbiyah and UG Teachers Alauddin Makassar. 2) The commitment model of a lecturer who can improve their professional competence is the dedication and service of the foundation of commitment. Therefore, to create a commitment of a lecturer to be synergy and intact buildings then the Dean of Faculty of Tarbiyah and Teacher Training UIN Alauddin Makassar must empower all lecturers, by involving lecturers in important decision making through Faculty senate. 3) Increasing the competence of professional lecturers will be beneficial to improve their professionalism in improving the quality of education. Therefore, the Quality Assurance Institution (LPM) is also considered to be very instrumental in increasing the professional competence of a lecturer. A lecturer needs to be equipped with new knowledge and diligence so that the lecturer can produce quality output

***Keywods**: Lecturer, Motivation, Commitment. Competence, and Professional.*

I. PENDAHULUAN

Globalisasi selain menimbulkan tantangan juga memunculkan kesempatan. Sebagai suatu tantangan globalisasi mengakibatkan persaingan antara bangsa menjadi semakin tajam. Persaingan ini nampak sekali terutama dalam bidang ekonomi, politik, serta bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Kualitas kehidupan suatu bangsa sangat ditentukan oleh mutu pendidikan. Untuk menghasilkan pendidikan yang bermutu diperlukan tenaga pendidik atau guru, dosen yang bermutu pula. Pola pikir logik dan runtut di atas dapat dipakai untuk mengukur dan menilai realitas kehidupan dan pendidikan saat ini. Atas dasar itulah guru, dosen dinilai sebagai komponen utama dan komponen paling strategic dalam sistem penyelenggaraan pendidikan. Hal tersebut berarti guru, dosen juga meniadi variabel penentu dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Bangsa yang berkualitas dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, karena kualitas sumberdaya manusianya, umumnya akan unggul dalam bidang ekonomi, sekaligus politik. Sebagai suatu kesempatan globalisasi bagi bangsa Indonesia, menumbuhkan kesadaran bahwa kita merupakan warga dari suatu masyarakat global, dan jika kita tetap ingin "survive" sebagai suatu bangsa, maka kita tidak boleh tertinggal dibandingkan bangsa-bangsa lain terutama dalam bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Berbicara tentang IPTEK, maka sudah tentu kita harus membicarakan sumberdaya manusianya, dan lebih tepatnya lagi adalah lembaga

pendidikan, khususnya lembaga pendidikan tinggi, atau Perguruan Tinggi (PT) sebagai mana yang dinyatakan oleh Buchori, bahwa perguruan tinggi mempunyai tugas memajukan, menerapkan, dan menyebarkan ilmu pengetahaun (Buchori, 1996:3).

Perguruan tinggi yang berkualitas adalah perguruan tinggi yang memiliki sumber daya manusia (dosen) dengan kompetensi professional yang mumpuni, agar mahasiswanya memahami secara benar suatu bidang pengetahuan, maka dosen harus profesional yakni memiliki pengetahuan yang benar dan mendalam mengenai bidang yang diajarkannya. Hal ini hanya mungkin dilakukan jika selain mengajar juga dilakukan penelitian, sebagaimana yang dinyatakan oleh Ramsden dan Moses dalam Brew menjelaskan bahwa agar menjadi dosen (pengajar) yang profesional, seseorang harus menjadi peneliti aktif (Brew, 1999:30).

Dosen yang aktif melakukan penelitian dapat mengetahui apakah pembelajaran yang berlangsung efektif atau tidak, selain itu melalui penelitian dapat digali secara cermat aspekaspek keunggulan apa yang dapat menunjang keefektifan pengajaran, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai. Oleh karena itu tidaklah berlebihan jika perguruan tinggi di Indonesia mengemban tiga misi utama, yaitu; (a) sebagai pusat pengajaran dan penelitian, (b) pendidikan manusia seutuhnya, dan (c) tempat pengembangan profesionalisme (Tilaar, 1998: 223-225). Namun dalam kenyataannya, kualitas dosen berdasarkan kompetensi professional mereka amat beragam. Berbagai penelitian mengungkapkan bahwa tingkat penguasaan bahan ajar dan keterampilan dalam menggunakan metode mengajar yang inovatif masih kurang. Jumlah keseluruhan dosen Universitas Islam Negeri Alauddin Makssar adalah 933 orang dengan rincian sebagai berikut, 807 orang dosen berstatus pegawai negeri sipil, 110 orang dosen yang berstatus non pegawai negeri sipil, dan 16 orang dosen berstatus kontrak. Dilihat dari tingkat pendidikannya, sebagian besar dosen Universitas Islam Negeri Alauddin Makssar masih pada strata dua (S2), dan bahkan masih ada yang bergelar strata satu (S1). Adapun rincian berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut: jenjang strata tiga (S3) sebanyak 314 orang dosen atau 33,65 %, strata dua (S2) sebanyak 585 orang dosen atau 62,70 %, dan jenjang strata satu sebanyak 1 orang dosen atau 0,11 %, Status kepegawaian dosen dengan rincian sebagai berikut: dosen tetap PNS 807 orang (86,50%) dan dosen tetap non PNS sebanya110 orang (11,79%), serta dosen kontrak sebanyak 16 orang dosen (1,71 %) (Nurhaerat, 7 september 2020).

Fakta lain di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Ismal Negeri Alauddin makassar yang belum menunjukkan usaha yang sungguh-sungguh secara mandiri untuk meningkatkan kompetensi dirinya. Usaha yang kurang tersebut karena dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan tersebut merasa memiliki cukup bekal pengetahuan untuk melaksanakan tugas profesinya. Berdasarkan sikap tersebut maka dalam diri dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan belum tumbuh keinginan dan merasa bukan sebagai suatu kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya sebagai dosen. Dampak selanjutnya adalah dosen lebih

banyak menunggu upaya dari lembaga atau instansi terkait untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya melalui berbagai kegiatan, seperti penataran, pelatihan, workshop dan sebagainya. Demikian halnya dengan pendidikan tambahan dalam hal ini pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan kompetensi profesioan masing masing dosen masih kurang (Linderqualiffied) dari yang dituntut.

Berdasarkan kondisi objektif yang telah diuraikan di atas menjadi pertimbangan dan alasan kuat bagi peneliti untuk melakukan penelitian secara mendalam tentang "Peningkatan Kompentesi Profesional Dosen: Studi Kualitatif Pada Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar".

Pembelajaran yang ideal adalah pembelajaran yang dilakukan oleh dosen yang mempunyai kompetensi profesional dengan cara sebagai berikut; (a) Kualitas dosen tergambar dalam penguasaan kompetensinya melaksanakan tugas, (b) Motivasi dosen adalah modal dasar untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya, (c) Komitmen dosen terhadap profesinya merupakan prasyarat utama bagi dosen untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan optimal, (d) Hendaknya dosen menganut system penilaian pembelajaran tidak hanya berorientasi pada hasil tetapi juga proses, dan (e) keragaman karakteristik peserta didik dalam pembelajaran menuntut kepekaan pendidik (dosen) Merujuk pada stetmen di atas, maka peneliti mengajukan masalah penelitian sebagai berikut: Bagaimanakah pelaksanaan peningkatan kompetensi professional dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar?

Berdasar pada Permasalaha pokon penelitian ini, seperti yang peneliti paparkan di atas, maka yang menjadi pertanyaan Penelitian sebagai berikut: (1) Bagaimana motivasi dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya?; (2) Bagaimana komitmen dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya?; (3) Bagaimana pengembangan kompetensi profesional dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar?

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan: (1) Pengembangan kompetensi profesional dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar; (2) Motivasi Dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya; (3) Komitmen Dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya.

Hasil Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk: (1) Memberikan sumbangan dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang pendidikan khususnya bidang pengembangan kompetensi professional dosen; (2) Memberikan wawasan bagi dosen untuk meningkatkan kompetensi profesional mereka sebagai dosen; (3) Memberikan gambaran tentang pentingnya motivasi dan komitmen untuk meningkatkan kompetensi professional merekasebagai dosen.

Kualitas dari sebuah proses pembelajaran adalah sangat tergantung dari kualitas kompetensi professional seorang dosen. Ukuran kualitas kompetensi profesional seorang

dosen dimana terjadinya interaksi antara dosen sebagai sumber dan mahasiswa sebagai peserta didik, agar kegiatan pembelajaran tersebut diproleh hasil maksimal maka kadar interaksi harus intes. Oleh karena itu, interaksi perlu dikembangkan secara sistimattis. Begitu juga peningkatan kualitas kompetensi professional dosen sebagai sumber belajar perlu dikembangkan dan dikelola secara sistimatis pula. Hal ini sejalan dengan temuan hasil-hasil penelitian dan berbagai literature.

Riswandi meneliti tentan perbandingan prestasi mahasiswa. Dimana dosen mengajar menggunakan sumber belajar, dengan dosen mengajar tidak menggunakan sumber belajar. Penekanan pada penelitian ini adalah hasil penelitian ditemukan perbedaan prestasi belajar mahasiswa antara yang diajar dengan intensitas pemanfaatan sumber belajar tinggi dan yang diajar dengan intensitas pemanfaatan sumber belajar rendah.

Ilyas Ismail (2013) meneliti tentang Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Jurusan Pendidikan Biologi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar. Penekanan pada penelitian ini adalah bagaimana kinerja dosen berpengaruh terhadap prestasi belajar mahasiswa Pendidikan Biologi. Hasil dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kinerja dosen berpengaruh positif terhadap prestasi belajar mahasiswa Pendidikan Biologi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.

Ilyas Ismail (2013) meneliti tentang pengaruh sarana prasaran akademik dan kualitas mengajar dosen terhadap prestasi belajar mahasiswa Fakutas tarbiyah dan Keguruan Universitas Islaaam Negeri Alauddin Makassar. Penekanan di dalam penelitian ini adalah seberapa lengkap sarana prasarana yang dimiliki oleh Fakutas tarbiyah dan Keguruan Universitas Islaaam Negeri Alauddin Makassar menurut persepsi mahasiswa, hal lain yang menjadi perhatian peneliti adalah kualitas mengajar dosen Fakutas tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar menurut persepsi mahasiswa. Temuan dari penelitian ini adalah sarana prasarana akademik dan kualitas mengajar dosen Fakutas tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi mahasiswa, namun kelengkapan sarana prasarana akdemik dalam persepsi mahasiswa masi tergolon belum memadai dalam makna sedang, demikian halnya dengan kualitas mengajar dosen juga berpengaruh positif secara signifikan, tetapi juga dalam persepsi mahasiswa kualitas mengajar dosen kategori sedang, atinya banyak dosen mengajar belum memenuhi seluruh unsur yang harus dipenuhi dosen pada saat mengajar sebagai sebuah indicator kualitas dosen. Misalnya seorang dosen belum maksimal memberi tugas yang menuntut mahasiswa mencari sumber-sumber belajar selain dari dosen. Sedangkan dalam penelitian ini mengkaji secara mendalam pada dimensi a) Bagaimana pengembangan kompetensi profesional dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar? b) Bagaimana motivasi dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, untuk meningkatkan kompetensi

profesionalnya? c) Bagaimana komitmen dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya?

II. METODE PENELITIAN

Berdasarkan fokus penelitian dan subyek yang diteliti tentang "Peningkatan Kompentesi Profesional Dosen: Studi Kualitatif Pada Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar", maka penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif (Kualitative approach). Penelitian kualitatif berusaha mendeskripsikan peristiwa atau keadaan yang menurut Bogdan dan Biklen berdasarkan sifat kealamiahan setting dan sumber data sesuai dengan karakteristik paradigma kualitatif itu sendiri, yaitu: (a) dilakukan pada latar alamiah, (b) bersifat deskriptif, (c) lebih mementingkan proses dari pada hasil, (d) menggunakan analisis induktif, dan (e) pengungkapan makna adalah tujuan esensinya (Bogdan, dkk 2007:4 7).

Pertimbangan utama peneliti mengapa Penelitian ini dilaksanakan di Fakutas tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, adalah karena penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan: kompetensi professional dosen, pengembangan kompetensi profesional dosen, motivasi dosen untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya, dan komitmen dosen untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya di Fakutas tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Sedangkan waktu penelitian adalah dimulai pada bulan Juni sampai September 2020.

Sumber data penelitian ini adalah (1) unsur manusia dan (2) unsur non manusia. Unsur manusia meliputi pimpinan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dan dosen sebagai informan kunci. Di samping informan kunci tersebut, peneliti juga mencari data pada informan lain sebagai tambahan, penguat, dan pembanding data dari informan kunci. Meskipun penelitian kualitatif. menempatkan manusia sebagai informan kunci, tetapi sumber data non manusia juga sangat penting, sebab dengan sumber data non manusia ini peneliti dapat menvalidasi data yang diperoleh dari manusia melalui interpretasi dan pemaknaan. Sumber data non manusia ini dalam bentuk dokumen (1) foto, (2) arsip, catatan-catatan resmi secara tertulis yang berkaitan dengan fokus penelitian.

Data penelitian kualitatif bersifat narasi atau uraian dan penjelasan dari informan, baik lisan maupun tertulis. Perilaku subyek yang diamati di lapangan juga menjadi data dalam penelitian ini (Creswell, 2008:56-57). Selanjutnya Silverman (2001:38) mengatakan bahwa data kualitatif adalah berupa kata-kata atau gambar bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif dapat dideskripsikan sebagai berikut: a. Rekaman audio, b. Catatan lapangan, c. Dokumen, d. Foto.

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah a) wawancara mendalam, b) observasi pelibatan, dan c) studi dokumenter. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti dari segi bentuknya ada dua kategori, yaitu (1) wawancara terbuka atau bebas, (2) wawancara terstruktur atau terikat. Sedangkan Studi dokumenter dalam penelitian ini dicurahkan kepada segala dokumen yang mendeskripsikan usaha

peningkatan kompetensi professional dosen di Fakutas tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Huberman (1994) menjelaskan bahwa analisis data penelitian kualitatif dilakukan secara terus menerus selama penelitian berlangsung. Lebih lanjut dia menjelaskan bahwa data dimasukkan ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah deskriptif naratif. Teknik ini menurut Miles dan Huberman diterapkan melalui tiga jalur yaitu (1) reduksi data, (2) penyajian data, dan (3) penarikan kesimpulan. Pada reduksi data, peneliti melakukan proses pemilahan, penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data mentah atau data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Penyajian data adalah peneliti melakukan proses penyusunan data yang kompleks ke dalam suatu bentuk atau pola yang sistematis, sehingga lebih sederhana, jelas, dan mudah dipahami kandungan maknanya. Pengambilan kesimpulan ini dilakukan peneliti sejak awal, yaitu setiap mengumpulkan data walaupun masih bersifat tentatif (1994:21-23).

III. KAJIAN TEORI

Istilah competencies, competence dan competent diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Sejalan dengan pengertian di atas, Palan (2007:8), mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan/atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu.

Lebih lanjut Palan (2007:9) menjelaskan bahwa kormpetensi memiliki lima jenis karakteristik,yaitu: (1) pengetahuan, merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran; (2) keterampilan atau keahlian, merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan; (3) konsep diri dan nilai-nilai, merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang; (4) karakteristik pribadi, merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi; dan (5) motif, merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis, atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Mcshane dan Glinow (2008:36), menjelaskan bahwa competencies adalalh, keterampilan, pengetahuan, bakat, nilai-nilai, pengarah, dan karakteristik pribadi lainnya yang mendorong kearah performansi unggul. Kompetensi ability dan skill mempunyai makna yang sama, Gibson et al, (2006:96) menjelaskan bahwa abilities dan skill memainkan peran utama dalam prilaku dan performan individu. Kemampua adalah suatu bawaan atau suatu yang dapat dipelajari yang memungkinkan seseorang mengerjakan sesuatu, baik yang bersifat mental atau fisik. Sedangkan keterampilan adalah sesuatu yang berkaitan denan tugas.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka komptensi professional dosen adalah kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimilikiseorang dosen yang diperoleh melalui proses pendidikan keguruan, pelatihan dan pengembangan dan sejenisnya, sehingga dapat dinyatakan kompeten sebagai dosen.

Istilah motivasi (Motivation) aslinya berasal dari bahasa latin movere, yang berarti to move "bergerak atau menggerakkan" sedangkan kata dasar motivasi berasal dari motif (Motive) yang berarti keinginan, dorongan atau gerakan hati, sebab/alasan seseorang melakukan sesuatu. Motif tidak dapat diamati secara langsung, namun dapat diinterpretasikan dalam tingkahlaku individu yang berbentuk rangsangan dan dorongan atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas, make yang dimaksudkan dengan motivasi dosen adalah suatu dorongan yang muncul pada diri dosen baik berupa dorongan dari dalam dan dari luar yang menggerakkannya secara maksimal untuk bekerja lebih baik dari pada sebelumnya dalam rangka mencapai tujuan keberlIasiIan atau kesuksesan dan mencapai hasil yang lebih baik sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta keinginan untuk mengerjakan togas ke-profesi-an dengan lebih efisien, memiliki semangat kerja dan daya juang yang tinggi, mempunyai harapan untuk sukses, menyukai pekerjaan, berkomitmen pada tujuan profesi, berani mengambil resiko dan bertanggung jawab, senang bekerja keras dan sanggup menerima umpan balik.

Salah satu kondisi internal dosen yang sangat diperlukan untuk mencapai kemajuan dan tujuan profesi dan organisasi adalah komitmen dari masing-masing dosen. Komitmen terhadap profesi dan organisasi tersebut merupakan sikap utama yang sangat terkait erat dengan pekerjaan atau profesi sebagai seorang dosen. Kreitner dan Kinicki (2007:188) menjelaskan komitmen adalah persetujuan melakukan sesuatu untuk diri sendiri, orang lain, kelompok atau organisasi. Secara formal dalam kajian perilaku organisasi, komitmen diartikan sebagai kekuatan yang mengikat seseorang untuk menjalankan kegiatan yang berkaitan dengan satu sasaran atau lebih. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkat pengenalan seseorang terhadap organisasi dan tujuannya. Komitmen organisasi merupakan suatu sikap pekerjaan penting karena yang dilakukan individu diharapkan memperlihatkan kesediaan untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi dan keinginan yang lebih besar untuk tetap bekerja pada suatu organisasi. Berdasarkan penjelasan di atas maka yang dimaksud dengan komitmen organisasi bagi dosen adalah hasrat dan keinginan dosen untuk tetap menjadi anggota profesi dengan menerima nilai-nilai dan tujuan profesinya. Komitmen dosen juga ditunjukkan dengan kesediaan dosen untuk mencapai tujuan profesi dan organisasi melalui rasa kedekatan emosional dan adanya loyalitas, bangga dengan profesi dosen, bersedia melakukan tugas, kesetiaan dan keinginan untuk tetap menjadi dosen serta kerelaan bekerja keras untuk profesi dan organisasi. Di samping itu, komitmen dosen ditunjukkan dengan kesediaan secara tulus untuk bekerja keras secara mandiri maupun kelompok dengan rela berkorban dan berpartisipasi dalam meningkatkan dan mengembangkan profesi dan kompetensi profesionalnya demi kemajuan dan keberlangsungan profesinya.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Motivasi Dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, untuk Meningkatkan Kompetensi Profesionalnya.

Usaha keras yang dilakukan oleh seorang dosen dalam upaya untuk memenuhi tuntutan yang ada pada dirinya yaitu meningkatkan kompetensi profesionalnya sangat terkait dengan motivasi yang dimilikinya. Motivasi bagi seorang dosen adalah menjadi sebuah daya penggerak dan memberi semangat untuk melaksanakan tugas yang diembangnya. Hal lain yang menjadi dasar pentingnya seorang dosen memiliki motivasi, karena seorang dosen dituntut untuk senang tiasa bekerja dengan lebih baik dan juga sebagai pendorang semangat untuk beraktifitas sesuai dengan profesi yang diembangnya. Motivasi bagi seorang dosen untuk melaksanakan tugasnya sebagai seorang dosen munculkarena adanya pendorong dan penggerak dari dalam dan dari luar diri dosen itu sendiri.

Oleh karena itu, bagaimana bentuk-bentu motivasi yang diperolah seorang dosen baik dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar dirinya. Berdasarkan hasil analisis data terhadap penelitian yang dilakukan pada dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, maka ditemukan bentuk motivasi dosen yang berasal dari dalam yaitu hasrat dan keinginan meningkatkan kompetensi professional mereka, sedangkan motivasi dosen yang berasal dari luar diri dosen, yaitu adanya keinginan untuk meningkatkan status sosial mereka.

Hasrat Dan Keinginan Dosen untuk Meningkatkan Kompetensi Professional

Berdasarkan dengan sikap dan tindakan seorang dosen untuk meningkatkan kompetensi professional mereka, seorang dosen memandang bahwa kompetensi professional merupakan persyarat mutlak untuk melaksanakan tugas kedosenan (keguruan) mereka. Menguasai kompetensi mereka, seorang dosen merasa optimis menekuni dan menjalankan profesinya. Bahkan seorang dosen memandang bahwa profesi sebagai seorang dosen dapat dijadikan sebagai wadah dan tempat untukberkarir sepanjang hidu mereka.

Sebagai konsekwensi pandangan mereka di atas, maka seorang dosen melaksanakan berbagai upaya untuk menjaga dan melanggengkan eksistensi profesinya sebgai seorang dosen. Upaya paling tepat menurut mereka untuk mejaga eksistensi profesinya adalah dengan meningkatkan kompetensi mereka. Pandangan seorang dosen di atas muncul karena memiliki keinginan dan tujuan yang akan dicapai, yaitu meningkatkan karirnya dimasa yang akan dating. Mereka tidak ingin karirnya hanya sebatas sebagai seorang dosen saja, tetapi ia berharap dilain waktu dapat meningkat menjadi seorang ketua Jurusa, wakil dekan, dekan, wakil rector, dan bahkan jadi seorang rektor. Berdasarkan realitas tersebut di atas, maka keinginan dan tujuan yang akan docapai tersebut, seorang dosen berupaya secara individual maupun secara kelompok untuk meningkatkan kompetensi professional dan menambah pengetahuannya. Uraian di

atas sejalan dengan keterangan yang dijelaskan oleh Ibu Drs. Suarga, M.M., hasil wawancara berikut ini; Cara meningkatkan kompetensi professional seorang dosen dilakukan dengan banyak cara yaitu menambah ilmu secara terus menerus, melakukan penelitian. Lebih lanjut bliau mejelaskan bahwa profesionalisme dosen itu dapat diukur dari tiga hal yaitu bidang pembelajaran, bidang penelitian, dan bidang pengabdian pada masyarakat, caranya adalah seorang dosen belajar dan langsung melakukannya. Misalnya melalui penelitian saya bisa belajar tentang ilmu, mengembangkan pembelajaran di kelas melalui penelitian demikian halnya dengan pengabdian pada masyarakat saya dapat merancang pembelajaran dan seterusnya.

Ungkapan seorang dosen di atas menunjukan bahwa jiwa seorang dosen tidak perna lepas dari hal yang bersifat keilmuan, hal ini tergambar dari sebuah pernyataan bahwa apa saja yang dikerjakan selalu terkait dengan keilmuan yang digelutinya, dan akan menjadi pijakan dan pendorong di dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Tugas Keguruannya).

Keinginan untuk Meningkatkan Status Sosial Mereka

Faktor lain yang juga ikut berperan penting dan bahkan bersentuhan langsung dalam memberikan pengaruh terbentuknya motivasi seorang dosen adalah tuntutan dan desakan untuk meningkatkan kompetensi professional adalah pristese (kebanggaan atau kewibawaan) keluarga. Tuntutan tersebut pada akhirnya bermuara pada upaya untuk meningkatkan status social keluarga. Tuntutan yang diingingkan oleh keluarga adalah agar segera merai h jabatan karir yang lebih tinggi, yaitu menjadi seorang ketua Jurusa, wakil dekan, dekan, wakil rektor, dan bahkan jadi seorang rector atau singkatnya menjadi pimpinan pada lembaga dimana ia bekerja.

Berkaitan dengan tuntutan pihak keluarga yang mengingingkan agar seorang dosen dapat mencapai jabatan karir, berikut ini dideskripsikan hasil wawancara dengan beberapa informan. Seorang dosen menjelaskan bahwa keluarga sangat besar peranannya di dalam meningkatkan komptensi professional seorang dosen, karena keluarga menaru banya harapa pada pada setiap peningkatan kompetensinya; misalnya seorang dosen dapat menjadi nara sumber pada setiap kegiatan berkait dengan keilmuan yang dimilikinya, dan lebih lanjut dapat dipandang memiliki kemampuan untuk mengani masalah tertenti (karier), yang tuannya adalag mengabdikan diri pada lembaganya dimana dia bekerja dan juga ia dapat menamba penghasilannya. Meruju pada hasil wawancara di atas, maka dapat menunjukkan bahwa kedudukan keluarga menempati posisi yang sangat penting dalam membentuk motivasi dan mempengaruhi sikap dan prilaku seorang dosen. Tujuan motivasi seorang dosen yang diengaruhi oleh tuntutan untuk meningkatkan status social adalah keinginan untuk mencapai puncak karir, yaitu menjadi pimpinan pada lembaga diamana ia bekerja. Namun, untuk dapat menjadi pimpinan pada lembaga dimana ia bekerja, maka haruslah seorang dosen yang mempunyai prestasi dan menguasai komptensi sebagai seorang dosen. Sehingga seorang dosen selalu berusaha keras untuk

meningkatkan kompetensi professionalnya melalui kegitan Tri Darma Pergutuan Tinggi yaitu (Pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada Masyarakat).

Komitmen Dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesionalnya.

Hal lain yang menjadi pusat perhatian penelitia adalah melakukan penelusuran data terhadap hal-hal yang berkaitan dengan komitmen seorang dosen dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya. Melalui penelusuran data tersebut, maka peneliti akan dapat mengetahui nilai-nilai dan norma-norma yang dipegang teguh oleh seorang dosen sebagai pedomannya dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya secara komprehensif.

Setelah peneliti mengumpulkan data tentang seorang dosen, maka ditemukan beberapa bentuk komitmen seorang dosen, yaitu; a) kebanggaan terhadap profesi, b) kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawab, c) loyalitas terhadap profesi dan organisasi, d) dukungan dan kesetian seorang dosen terhadap pimpinan, e) peningkatan kualitas diri.

Kebanggaan terhadap Profesi. Berprofesi sebagai seorang dosen menjadi kebagaan tersendiri bagi seorang dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar. Hal ini sering disebutkan bahwa ada dua kebanggan yang melekat di dalam diri seorang dosen, yaiyu; pertama kebanggaan terhadap profesi sebagai (pekerjaannya) seorang dosen secara umum, kedua adalah kebanggaan sebagai seorang dosen yang ditugaskan pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar. Kebanggaan menjadi seorang dosen muncul karena mereka menilai, merasakan, dan mengukur sendiri bahwa bekerja sebagai seorang dosen termasuk pekerjaan "berstatus social yang tinggi" Hal ini dirasakan oleh dosen karena tidak semuah orang dapat menjadi seorang dosen.

Kesadaran terhadap Tugas dan Tanggung Jawab. Setiap dosen telah mengetahui dan menyadari bahwa tugas dan tanggung jawab sebagai seorang dosen, yaitu mencurahkan tenaga dan pikiran untuk melaksanakan tri darma perguruan tinggi dan salah satu yang mendi tugas keseharian mereka adalah melakukan pembelajaran di kampus, pembimbingan kepada mahasiswa di kampus, tapi ketiga kegiatan tersebut yang menjadi tugas utama seorang dosen yaitu melakukan pembelajaran pada mahasiswa, melakukan penelitian, dan melaksanakan pengabdian pada masyarakaat.

Loyalitas terhadap Profesi dan Organisasi. Seorang dosen memaknai loyalitas terhadap profesi keguan dalam hal ini profesi sebagai seorang dosen adalah dengan melaksanakan segala sesuatu yang diwajibkan oleh profesinya dan berusaha meninggalkan segala sesuatu yang bertentangan dengan nilai-nilai profesinya. Lebih jauh dari itu, wujud loyalitas seorang dosen terhadap profesinya adalah berusaha untuk mencapai pendidikan secara maksimal. Bentuk nyata loyalitas yang ditunjukan oleh seorang dosen pada profesinya adalah melaksanakan tigas dan tanggung jawab sebagai seorang dosen. Statemen di atas sejalan dengan hasil wawancara dengan seorang informan yang menyatakan bahwa loyalitas terhadap profesi bagi seorang dosen merupakan suatu kewajiban yang harus dipatuhi dan diataati dengan cara melaksanakan

tugas dan tanggung jawab serta semua aturan yang berlaku, dengan menunjukkan loyalitas pada profesi itulah tujuan pendidikan dapat dicapai.

Dukungan dan Kesetian Seorang Dosen terhadap Pimpinan. Bentuk dukungan dan kesetian yang ditujukkan bagi seorang dosen kepada impinan dalam hal ini adalah Dekan Fakultas adalah dengan menampilkan sikap dan prilaku yang saling menghormati, menghargai, mempercayai, melaksanakan wewenan yang ditugaskan (diberikan), dan melaksanakan aturan yang berlaku dan keputusan yang telah disepakati bersama. Dukungan dan kesetian itu diberikan dan ditujukkan karena seorang dosen menilai bahwa dukungan dan kesetian seorang dosen merupakan suatu kewajiban sebagai bawahan yang harus setia kepada pimpinannya. Dukungan dan kesetian seorang dosen pada pimpinannya adalah dapat dideskripsikan sesuai dengan hasil wawancara denga seorang informan sebagai berikut; Di lingkungan Fakultas, seorang dosen sangat menghormati, menghargai dan percaya pada pimpinan Fakultas dalah hal ini Dekan. Tidak ada alas an bagi seorang dosen di Fakultas ini untuk tidak setia pada pimpinan Fakultas, karena kondisi Fakultas selalu dinamis dan kondusif, tidak ada masalah dan pertentang yang menjolok. Pimpinan Fakultas juga sangat bagus hubungannya dengan dosen-dosen.

Peningkata Kualitas Diri. Berkaitan dengan peningkatan kualitas diri seorang dosen dapat diamati dari intensitas dan kontinuitas seorang dosen dalam mengupayakan peningkatan kompetensi profesionanya. Upaya yang dilakukan oleh seoarang dosen tersebut merupakan bentuk usaha membangun dan mengangkat martabatnya sebagai seorang dosen. Terkait dengan penjelasan di atas dipertegas oleh seorang informan, sebagai berikut; untuk meningkatkan kompetensi professional seorang dosen, salah satu caranya yang dilakukan seorang dosen adalah melanjutkan kuliah di Pacasarjana. Selaia dari pada itu dosen juga dapat belajar sendiri untuk mempersiapkan pembelajaran. Di samping cara itundosen juga dapat mengikuti kegiatan seminar-seminar, workshop, dan pelatihan-pelatihan yang berorintasi pada peningkatan kualitas seorang dosen. Penjelasan di atas menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kompetensi professional seorang dosen lebih banyak mengikuti kegiatan berupa seminar, workshop dan lai-lain. Sedangkan usaha sendiri dalam hal ini membaca hanya untuk mempersiapkan pembelajaran artinya adalah usaha yang sangat sederhana untuk meningkatkan komptensi profesionalnya.

Pengembangan Kompetensi Profesional Dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.

Berikut ini akan menjelaskan temuan penelitian tentang upaya pihak eksternal dalam hal ini adalah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar dan Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dalam melaksanakan pengembangan kompetensi professional dosen. Temuan ini memberikan gambaran bahwa pihak eksternal dalam hal ini Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar dan Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar berupaya keras untuk meningkatkan, melengkapi, dan memberi

perbaikan untuk mempersiapkaan kompetensi professional dosen dalam menindak lajuti tugas keseharian mereka.

Pihak eksternal dalam hal ini adalah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar dan Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar tersebut merupakan sebuah lembaga yang banyak memberikan konstribusi kepada dosen dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Pihak eksternal yang peneliti masudkan di atas adalah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar dan Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang secara terus menerus bersinergi dengan dosen dalam meningkatkan kompetensi profeionalnya. Disamping temuan eksternal yang dipaparkan di atas juga akan dipaparkan temuan internal sebagai penyeimbang dalam rangkan meningkatkan kompetensi professional dosen.

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar

Usaha untuk menigkatkan kualitas seorang dosen merupakan sebuah kewenanagan yang harus dilakukan oleh lembaga dimana dosen tersebut mengabdikan diri. Stetmen tersebut berdasarkan bahwa seorang dosen merupakan aparatur dan pengawai sipil pada sebuah lembaga yang bertugas melaksanakan pendidikan dan pembelajaran, untuk terselenggaranya pendidikan dan pembelajaran yang optimal, maka dituntut seorang dosen dapat meningkatkan kemampuan atau kompetensi profesionalnya secara berkelanjutan. Berkaitan dengan usaha yang dilakukan untuk pengembangan kualitas dosen yang berorientasi pada peningkatan kompetensi professional seorang dosen, maka Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar telah melaksanakan berbagai kegitan seperti yang dijelaskan oleh Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar sebagaai berikut. Workshop pengembangan bahan ajar yang dilakukan oleh Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar adalah bagaimana seorang dosen menyampaiakan materi pelajaran dengan tepat dan efektik ketika proses pembelajaran berlangsung. Lebih lanjut Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar menjelaskan bahwa penigkatan kompetensi professional dosen juga dilakukan dengan bekerjasama dengan USAID Prioritas dalam hal pengembangan model pembelajara dan juga teknik pendapingan PPL.5 Keikutsertaan seorang dosen seperti yang dijelaskan di atas dengan harapan adanya penambahan dan peningkata wawasan dan pengatahuan baru tentang pengembangan bahan ajar. Selaindari pada itu, seorang dosenjuga mengharapkan bertambahnya pengetahuan tentang materi pelajaran yang diampuhnya, dan juga berbagai alternative metode yang dapat digunakan untuk menyampaikan materi dalam proses pembelajaran.

Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) UIN Alauddin Makassar

Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) UIN Alauddin Makassar terdiri dari dua kapus yaitu, **pertama** kapus APM (Audit Pengendalian Mutu), dan **kedua** kapus PSM

(Pengendalian standar mutu). Pengendalian standar mutu itu terkait dengan akreditasi universitas dengan semua prodi, melakukan pelatihan-pelatihan; misalnya pelatihan modul, pekerti, AA dalam rangka meningkatkan komptensi professional dosen semua ini ditangani oleh bagian pengendalian standar mutu (PSM).

Program pengembangan kualitas dosen dilaksanakan secara terus menerus dalam rangka untuk meningkatkan komptensi profesionalnya. Bentuk kegiatan yang dilaksanakan adalah dengan menyelanggarakan penataran dan pelatihan-pelatihan dosen dalam rangkat meningkatkan kualias pembelajaran. Program ini merupakan kegiatan utama pada kapus Pengendalian Standar Mutu (PSM), selain itu ada juga program tambahan yaitu seminar pendidikan dan kependidikan dan sosialisasi dalam bentuk workshop. Penjelasan tersebu sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh bapak Dr. Umar Slaiman, M.Pd. seorang Kapus pada Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) yaitu:

Kegiatan yang dilakukan Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) dalam rangka meningkatkan kompetensi professional dosen adalah melakukan pelatiah-pelatihan dosen seperti pelatiahan pekerti, Pelatihan AA, pelatiahan pembuatan modul, melakukan praktek mengajar budi pekerti, melakukan praktek peer teaching dalah hal ini seorang dosen dilatih bagaimana mengajar dengan benar, bagaimana mengelolah kelas dengan baik, bagaimana menulis jurnal refleksi dan seterunya. Secara operasional kegiatan tersebut dilakanakan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kompetensi professional dosen yang tujuannya adalah untuk menunjang terlaksananya tugas dan tanggung jawan seorang dosen yang pprofesional.

V. SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa model Motivasi dosen yang dapat meningkatkan kompetensi profesionanya, yaitu karena adanya dorongan dari dalan diri dosen dan dari luar diri dosen. Dorongan dari dalam diri dosen karena adanya kejelasan kelanjutan karir seorang dosen dalam bentuk jabatan structural selain dari jabatan fungsional dosen. Di dalam proses untuk mendapatkan jabatan fungsional tersebut, maka seorang dosen harus memiliki motivasi yang tinggi untuk mempromosikan dirinya sendiri dalam makna bahwa seorang dosen harus mempunyai komitmen yang tinggi untuk mendapatkan jabatab fungsional yang setinggi tinginya. Sedangkan dorongan dari luar diri dosen yang sangat berpengaruh dalam hal berprestasi dan menguasai kompetensi profesional adalah Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.

Selain itu, model komitmen seorang dosen yang dapat meningkatkan kompetensi professional mereka adalah dengan menjadikan dedikasi dan layanan sebagai pondasi atau landasan komitmen. Oleh karena itu untuk menciptakan komitmen seorang dosen menjadi bagunan sinergi dan utu maka Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar harus memberdayakan seluru dosen, yaitu dengan melibatkan dosen dalam pengambilan keputusan yang penting dalam hal ini melalui senat Fakultas, dan mendukung mereka dalam melaksanakan tugas profesinya. Dekan Fakultas Tarbiyah dan

Keguruan UIN Alauddin Makassar dan dan seluruh dosen harus berpegan tegu kepada nilai-nilai bersama dan melakukan komunikasi yang efektif dan dapat mengkoordinasikan tugas-tugas mereka dan dapat menyelesaikan masalah. Selain dari pada itu, juga Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar dan seluruh dosen berupaya menciptakan kondisi yang kondusif dilingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar memiliki peran sangat penting dalam pengembangan kompetensi profesional dosen dengan optimal. Peningkatan kompetensi profesionaldosen akan bermanfaat langsung untuk meningkatkan profesionalismenya dalam memperbaiki kualitas pendidikan. Oleh karena itu, Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) juga dipandang sangat berperan dalam meningkatakan komptensi professional seorang dosen. Dalam hal ini seorang dosen perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampialan baru agar dosen tersebut dapat menghasilkan output yang kualitas. Pembekalan tersebut dilaksanakan melalui program peningkatan kompetensi professional dosen dalam bentuk in-service training. Selai dari pada itu, seorang dosen juga dapat meningkatkan komptensi professional mereka secara mandiri.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Anom. (2011). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Anom. (2011). Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Anom. (2011). Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Biklen, Sari Knopp and Casella, Ronnie. (2007). A Practical Guide to the Qualitative Dissertation. New York: Teachers College Press.

Bogdan, Robert C. and Biklen, Sari Knopp. (2007). Qualitative Research for Education: An Introduction to Theories and Methods. New York: Pearson Education, Inc.

Buchori, Muchtar. (1996). Mana yang Lebih Utama: Mengajar atau Meneliti. Jakarta: UHAMKA Press.

Creswell, John W. (2008). Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research. New Jersey: Pearson Education, Inc., Upper Saddler River.

Gibson, James L., at al. (2006). Organizational; Behavior, Strukture, Processes. Twelfth Edition. New York: McGraw Hill.

Ismail, M., Ilyas. (2013). Pengaruh Sarana Prasarana Akademik dan Kualitas Mengajar Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar. Laporan PenelitianUIN Alauddin Makassar.

Ismail, M., Ilyas, (2013). Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Ismail, M., Ilyas. (2014). Pemanfaatan Aneka Sumber Belajar: Studi Kasus Pada Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, (2007). Organizational; Behavior. Seventh Edition. New York: McGraw Hill.

Marshall, Catherine, Rossman, Gretchen B. (2006). Designing Qualitative Research. London: Sage Publications.

Mcshane, Steven L., dan Mary Ann von Glinow. (2008). Organizational Behavior. New York: McGraw Hill Companies, Inc.

Miles, Mathew B and Huberman, A. Michael. (1994). Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook. London: Sage Publications.

Palan, R., (2007). Competenncy Management; Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensiuntuk Meningkatkan Daya sain Organisasi. Terjemahan Octa Melia Jalal. Jakarta: PPM.

Pristiwaluyo, Triyanto. (2009). Analisis Kualitas Layanan Perguruan Tinggi dan Harapan Mahasiswa Setelah Menyelesaikan Studi Di Universitas UNM. Disertasi, Universitas Negeri Jakarta.

Rosyada, Dede. (2007). Paradikma Pendidikan demokratis: sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan. Jakarta: Prenada Media. Miles, Mathew B and Huberman, A. Michael. (1994). Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook. London: Sage Publications.

Semiawan, Conny R. (1999). PendidikanTtinggi: Peningkatan Kemampuan Manusia Sepanjang Hayat Seoptimal Mungkin. Jakarta: Grasindo.

Silverman, David. (2001). Interpreting Qualitative Data: Methods for AnalysingTalk, Text and Interaction. London: SAGE Publications.

Sudjana, Nana. (2004). Penilaian Hasil Proses Balajar Mengajar. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sudjana S., H. Djudju. (2000). Strategi Pembelajaran. Bandung: Falah Production.

Suhadi. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinovatifan Dosen pada Asian Banking Finance, Perbanas Jakarta.Sinopsis Disertasi.Universitas Negeri Jakarta.

Tilaar, H. A. R., (1998). Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional. Dalam Perspektif Abad 21. Magelang: Tera Indonesia.