

## PENGEMBANGAN KINERJA DOSEN FAKULTAS USHULUDDIN IAIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Hambali<sup>1</sup>, Cut Zahri Harun<sup>2</sup>, Nasir Usman<sup>2</sup>

<sup>1)</sup> Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

<sup>2)</sup> Fakultas Kejuruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala

**Abstract:** Lecturer has a crucial position in the process of education, lack of lecturers' performance in carrying out the assignment will result in the quality of graduates, and the development of lecturer performance to increase the high-quality graduates is absolute to be prioritized. This study aims to find out program, the implementation and the supporting of developing lecturer performance, in "Tridarma Perguruan Tinggi". This study used descriptive qualitative research methods. Subject of the study is Dean, Assistant Dean and chairman of department. The technique of data analysis is done by data reduction, data presentation, drawing conclusions and verification. The study result: (a). Sector of education and teaching further education maintain lecturer rank, revise syllabus, cooperate with other universities, and doing monthly discussion, (b). Sector of research conducted lecturer training and scientific writing competition, (c). Sector of Community Service: founding model village, religious speaker, khatib of Friday prayers, supervisor of community service activity. The implementation of the lecturer development program of the Ushuluddin Faculty in the case of education and teaching run as programmed, as well as the research. While in the case of community service institutionally is not maximal yet, even that individually lecturer at the Ushuluddin Faculty performs community service. The factors developing lecturer performance both master and bachelor and office infrastructure, facilitation, classroom and Ushuluddin Faculty also have its own publishing house, they are: Publishing and two scientific journals; Substantia and Al-Mu'asirah, in which it support the lecturers in developing the performance.

**Keywords :** Development of lecturers' performance

**Abstrak:** Dosen merupakan personil yang sangat menentukan dalam proses pendidikan, rendahnya kinerja dosen dalam melaksanakan tugas akan berakibat pada mutu *lulusan*, pengembangan kinerja dosen untuk meningkatkan mutu *lulusan* yang berkualitas tinggi suatu hal yang mutlak diprioritaskan. Penelitian ini untuk mengetahui program serta pelaksanaan dan pendukung pengembangan kinerja dosen, dalam tridarma perguruan tinggi. penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Subjek penelitiannya adalah dekan, pembantu dekan, ketua jurusan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa data dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data, menarik kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian: (a). Bidang pendidikan dan pengajaran: pendidikan lanjut, pengurusan pangkat dosen, revisi silabus, Kerja sama dengan Universitas lain, diskusi bulanan, (b). Bidang penelitian: mengadakan pelatihan dosen, lomba karya ilmiah, (c). Bidang Pengabdian Masyarakat: pembinaan desa teladan, penceramah, katib khutbah jum'at, supervisor KPM. Pelaksanaan program pengembangan kinerja dosen Fakultas Ushuluddin dalam pendidikan dan pengajaran berjalan sebagaimana terprogram, begitu juga halnya penelitian berjalan sebagaimana terprogram. Sementara pengabdian masyarakat secara kelembagaan belum maksimal meskipun secara pribadi dosen Fakultas Ushuluddin melakukan pengabdian masyarakat. Faktor pendukung pengembangan kinerja dosen Fakultas Ushuluddin, baik sumber daya manusia yang sudah strata S2 dan S3 maupun sarana perkantoran, fasilitas perkantoran, ruang perkuliahan dan Fakultas Ushuluddin mempunyai penerbit sendiri yaitu: Publishing dan di tambah dua jurnal ilmiah Substantia dan Al-Mu'asirah hal ini sangat mendukung para dosen Fakultas Ushuluddin dalam pengembangan kinerjanya.

**Kata Kunci:** Pengembangan kinerja dosen

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan bagian yang sangat penting dari proses pembangunan daerah maupun nasional dan ikut menentukan pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Pendidikan juga merupakan investasi dalam pembangunan sumber daya manusia. Dalam hal ini pendidikan diperlukan dan dipandang sebagai kebutuhan yang sangat mendasar dalam kehidupan masyarakat. Lembaga pendidikan merupakan titik sentral bagi pembangunan nasional.

Dosen dalam melaksanakan tugasnya mempunyai kewajiban-kewajiban yang harus ia penuhi. Kewajiban tersebut sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab V pasal 60 yaitu:

- a. Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.
- b. Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- c. Meningkatkan dan mengembangkan kualitas akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
- d. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu atau latar belakang sosio ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.

Sejalan dengan hal tersebut, juga pada pasal 45 dinyatakan bahwa kewajiban dosen adalah

meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang akan diarahkan untuk kepentingan peningkatan dalam merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Oleh karena itu dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar harus memiliki perencanaan pembelajaran yang baik sehingga mampu melaksanakan tugas dengan merumuskan dan mengimplementasikan di dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan studi pendahuluan di Fakultas Ushuluddin maka ditemukan beberapa hal yaitu: Dosen di lingkungan Fakultas Ushuluddin belum ada yang bergelar Profesor (guru besar), lima orang dosen bergelar doktor (S3) 22 orang dosen bergelar magister (S2) dan sembilan orang dosen bergelar sarjana (S1).

Untuk menjadi salah satu Fakultas yang maju dan mempunyai tingkat minat mahasiswa yang tinggi pada Fakultas Ushuluddin sangat diperlukan peningkatan dan pengembangan kinerja dosen di Fakultas tersebut. Melihat fenomena kualifikasi dosen tersebut, penulis tertarik mengkaji dan mengetahui lebih jauh tentang kinerja dosen Fakultas Ushuluddin melalui penelitian ini dengan judul Pengembangan Kinerja Dosen Fakultas Ushuluddin IAIN Ar-Raniry.

## KAJIAN KEPUSTAKAAN

Menurut Mangkunegar (2001:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berarti kinerja hasil akhir dari sebuah tanggung jawab yang diembankan oleh seorang dosen. Sementara menurut Dharma (2005:25) yang dimaksud dengan kinerja adalah Pencapaian prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini berarti kinerja merupakan sesuatu yang harus dicapai, prestasi yang diperlihatkan, setelah motif dan tujuan yang diaplikasikan dalam kualitas kerja dosen.

Dengan diberikannya sejumlah otonomi kepada perguruan tinggi seyogyanya program pembinaan dosen ini dikembangkan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan sendiri, dan tidak sekedar menunggu instruksi ataupun mengharapakan proyek dari Pusat.

Konsep tentang mutu pendidikan juga diartikan secara berbeda-beda, tergantung pada situasi dan kondisi. Secara konseptual Miarso (2004:5) berpendapat bahwa kriteria mutu itu dapat dikategorikan ke dalam lima hal yaitu: kesesuaian, daya tarik, efektivitas, efisiensi, dan produktivitas.

Penilaian kinerja dapat digunakan dalam berbagai tujuan dalam setiap organisasi. Setiap organisasi dapat dipastikan menekankan tujuan yang berbeda dengan sistem penilaian yang sama. Sistem penilaian kinerja akan bekerja dengan objektif ketika tujuan-tujuan organisasi

menggunakan penilaian kinerja konsisten terhadap tujuan penilaian. Penilaian kinerja menurut Rivai *et.al* (2008:50) antara lain:

1. Meningkatkan kinerja
2. Menetapkan tujuan organisasi
3. Mengidentifikasi pelatihan dan kebutuhan pengembangan

Sementara secara umum penilaian kinerja banyak digunakan untuk

1. Kriteria studi validasi
2. Menentukan pelatihan-pelatihan organisasi
3. Menekankan kembali struktur kekuasaan
4. Merencanakan sumber daya manusia

Sistem penilaian kinerja terutama, dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan dan sebagai salah satu cara untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan sistem pengupahan dan penggajian secara lebih teratur, sistem dan lebih adil. menurut Rivai dkk. (2008:52). Hasil penilaian kinerja penting dilakukan untuk:

- a. Meninjau ulang kinerja masa lalu
- b. Memperoleh data yang pasti, sistem dan faktual dalam penentuan nilai suatu pekerjaan
- c. Memeriksa kemampuan perusahaan
- d. Memeriksa kemampuan individu karyawan
- e. Menyusun target masa depan
- f. Melihat profesi seseorang secara realistis
- g. Memungkinkan manajemen lebih objektif dalam memperlakukan karyawan berdasarkan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat dan teknik-teknik penilaian yang tidak berat sebelah
- h. Membantu manajemen dalam memilih

menempatkan, promosi, memindahkan, dan meningkatkan kualitas dosen.

Dari pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan tujuan penilaian kinerja dosen yaitu kinerja merupakan hasil kerja dosen dalam melaksanakan tugasnya, artinya suatu target yang harus dicapai, hal ini dapat dilihat juga dari prestasi dan motivasi dalam bekerja sesuai dengan tugasnya.

Upaya pengembangan profesional, memiliki waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional, memiliki kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaannya, serta memiliki penghasilan dan kesejahteraan yang dapat memelihara dan memacu peningkatan profesionalnya, seperti yang dikemukakan Fattah (2004:76) bahwa dimensi penting dan dosen yang berkualitas terkini dan aspek-aspek tentang kualitas profesional jabatan dosen, dan kesesuaian dengan bidang keahlian yang dibutuhkan. Mewujudkan kualitas profesional jabatan dosen dan kesesuaian dengan bidang keahlian yang dibutuhkan, memerlukan suatu usaha strategi dan berbagai *stakeholders* yang bertanggung jawab terhadap kualitas profesional dosen. Menurut Fattah (2004:79) upaya-upaya pembinaan profesi dosen perlu dilakukan di dalam suatu sistem sehingga pembinaan profesi dosen akan menjadi kegiatan yang bersifat terus menerus dan terprogram.

Menurut pendapat Nasir (2007:133) kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaannya (*link and match*). Dosen yang berkualitas adalah mereka yang dapat mendukung proses belajar-mengajar sampai

tuntas dan benar. Untuk itu diperlukan keahlian, baik dalam menguasai secara tuntas suatu disiplin ilmu pengetahuan maupun metodologi dan pendekatan belajar-mengajar.

Usaha untuk pengembangan tenaga dosen tidak mungkin berjalan begitu saja tanpa adanya sarana pendukung untuk penyelenggaraan kegiatan itu. Yang dimaksudkan dengan prasarana pendukung adalah kondisi yang mendorong dan menarik untuk memprakarsai dan melaksanakan pembaharuan suatu iklim yang menggairahkan mereka yang berkepentingan untuk bertindak. Menurut Miarso (2004: 11) Prasarana pendukung ini dapat dibedakan dalam lima macam, yaitu:

1. Dukungan moral dan kebijakan,
2. Dukungan organisasi,
3. Dukungan personel,
4. Dukungan dana,
5. Dukungan fasilitas.

Penjelasan dukungan ini diperlukan dari seluruh jajaran pimpinan perguruan tinggi, mulai dari yayasan pembina, rektor hingga eselon terbawah, serta para pelaksana yaitu dosen sendiri. Dukungan ini merupakan hal yang menentukan dalam meningkatkan aktivitas instruksional. Tanpa adanya perhatian yang besar dari pengelola tertinggi dalam suatu lembaga tentang pentingnya fungsi dosen, maka semangat dan dedikasi para dosen akan susut.

#### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian pengembangan kinerja dosen, penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif menurut pendapat Miles dan Huberman (Basrowi dan Suandi,

2008:22). Metode Kualitatif berusaha mengungkapkan berbagai kemungkinan yang terdapat dalam individu kelompok, masyarakat atau organisasi dalam kehidupan sehari-hari secara menyeluruh, rinci, dalam dan dapat di pertanggung jawabkan secara ilmiah.

Penelitian ini memusatkan perhatian pada pengembaran kembali dan interpretasi terhadap fenomena-fenomena sosial, fakta-fakta dan pendapat-pendapat tertentu yang sedang dikemukakan oleh partisipan.

Penelitian ini mengambil lokasi pada Fakultas Ushuluddin salah satu Fakultas dilingkungan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Dalam penelitian metode kualitatif ini, peneliti sendiri yang menjadi instrumen penelitian. Pendekatan kualitatif ini dapat diperoleh pemahaman dan penafsiran yang mendalam mengenai makna, kenyataan dan fakta yang relevan.

Menurut (Moleong, Basrowi dan Suandi, 2008:188) subjek penelitian merupakan orang yang dalam pada latar penelitian adalah orang yang di mamfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar peneliltian.

Adapun yang menjadi latar penelitian ataupun untuk dipilih sebagai sumber data dalam penelitian ini antara lain aktor yang berperan dalam lembaga tersebut seperti: dekan, pembantu dekan, ketua jurusan di lingkungan Fakultas Ushuluddin serta lembaga penelitian dan pengabdian masyarakat.

Dalam penelitian kualitatif, peneliti secara langsung terlibat di lapangan untuk mencari

informasi melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Oleh karena itu instrumen utama adalah peneliti sendiri. Menurut Nasution (2003:6) metode kualitatif sangat mengutamakan peneliti sebagai instrumen penelitian sebab mempunyai adabtabilitas yang tinggi di samping itu peneliti juga dapat lebih memperluas pertanyaan sehingga memperoleh data yang akurat.

Kefalitan hasil penelitian kualitatif di lakukan uji kredibilitas data dengan teknik di bawah ini:

- a. Ketekunan pengamatan
- b. Triangulasi
- c. Melakukan Member Check.

Dalam penelitian ini, peneliti sendiri yang bertindak sebagai instrumen utama yang tujuan kelapangan untuk mengumpulkan informasi-informasi yang diperlukan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Pengamatan;
- b. Wawancara ;
- c. Dokumentasi.

Pada prinsipnya analisis data kualitatif dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (Basrowi dan Suwandi, 2008:210) mencakup tiga kegiatan yang bersamaan yaitu:

1. Reduksi data,
2. Penyajian data dan,
3. Penarikan kesimpulan (Verifikasi).

## **HASIL PEMBAHASAN**

### **Pelaksanaan program pengembangan**

### **kinerja dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran**

Berdasarkan temuan penelitian bahwa pengembangan kinerja dosen Fakultas Ushuluddin yang berhubungan dengan pendidikan dan pengajaran yaitu mengirim dosen dalam pelatihan baik di tingkat Provinsi, Nasional maupun Depag dalam negeri dan luar negeri, penyusunan silabus dalam perkuliahan, diskusi bulanan dan pendidikan lanjutan S2 dan S3.

Sebagaimana dalam temuan penelitian bahwa berhubungan dan pengajaran ini meliputi pendidikan lanjutan sudah sangat baik, hal ini dapat dilihat pada tabel di lampiran.

Berdasarkan data dalam Tabel tersebut dalam lampiran maka kesempatan pengembangan diri dosen terbuka lebar bagi semua dosen di lingkungan Fakultas Ushuluddin karena kompetensi dosen yang harus dimiliki oleh setiap dosen dan dapat terealisasi dalam profesi belajar mengajar maupun kinerja dalam profesi sebagai dosen, hal ini menurut Syamsuddin (2007:296). Kompetensi ini meliputi enam unsur, yaitu:

1. Performance  
Penampilan sesuai dengan bidang profesinya.
2. Subjek Componen  
Pengawasan bahan substansi pengetahuan dan keterampilan teknis sesuai bidang profesinya.
3. Profesional  
Substansi pengetahuan dan keterampilan teknis sesuai dengan bidang profesinya.

4. Proses  
Kemampuan intelektual seperti berfikir logis, pemecahan masalah kreatif membuat keputusan.
5. Adjustment  
Penyesuaian diri.
6. Attitude  
Sikap, nilai kepribadian.

Selanjutnya peningkatan kinerja dosen dalam pembuatan SAP dimana setiap dosen diwajibkan membuat SAP dan setiap tahun direvisi sesuai dengan kebutuhan dan dekan Fakultas Ushuluddin juga mengirim peserta (dosen) Fakultas Ushuluddin baik dalam pelatihan, seminar, workshop guna meningkatkan kinerja personil Fakultas Ushuluddin dan memfasilitasi diskusi bulanan di Fakultas Ushuluddin.

### **Pelaksanaan Program Pengembangan Kinerja Dosen Dalam Bidang Penelitian**

Sebagaimana hasil temuan kinerja Dosen Fakultas Ushuluddin dalam penelitian sangat menggembirakan bahkan dalam perlombaan karya tulis ilmiah se-Institut IAIN Ar-Raniry terbukti dua tahun terakhir dimenangkan oleh dosen Fakultas Ushuluddin dan untuk tiap tahun dapat dilihat pada Tabel lima tahun terakhir di bagian Lampiran.

Dari Tabel Lampiran menunjukkan Dosen Fakultas Ushuluddin memiliki kemampuan bekinerja baik dalam penelitian, Rivai (2008;15) mengatakan bahwa kinerja fungsi interaksi kemampuan (*ability*) motivasi (*motivation*) dan kesempatan (*opportunity*).

Motivasi (motivation) yaitu kinerja = f (A x M x O) jadi rumus tersebut merupakan acuan untuk mempertahankan dan meningkatkan pengembangan kinerja dosen Fakultas Ushuluddin dalam bidang penelitian.

Para Dosen Fakultas Ushuluddin mengasah intelektualnya juga melalui menulis buku dan di Fakultas Ushuluddin sendiri ada penerbitan yang bernama Publishing dan jurnal ilmiah yaitu jurnal *Substantia* dan *Al-Mu'asirah*.

### **Pelaksanaan Program Pengembangan Kinerja Dosen Fakultas Ushuluddin Dalam Bidang Pengabdian masyarakat**

Para Dosen Fakultas Ushuluddin pada umumnya melakukan pengabdian masyarakat sebagaimana hasil wawancara dengan pembantu dekan bidang akademik yaitu setiap semester dosen-dosen Fakultas Ushuluddin melakukan pengabdian masyarakat seperti terlihat sebagai supervisor, KPM, menjadi Khatib, Ceramah di masjid, pengelola kegiatan keagamaan dan desa binaan. Hal yang sama dikemukakan oleh ketua prodi Aqidah Filsafat yaitu Dosen-dosen Ushuluddin melakukan pengajian-pengajian dan ceramah di Masjid-masjid.

Peneliti mengambil data dokumentasi dan wawancara dengan staf administrasi P2M tentang berapa banyak dosen-dosen Fakultas Ushuluddin yang melakukan pengabdian masyarakat, sebagai mana wawancara dengan staf P2M yaitu: 22 orang dosen yang melakukan pengabdian masyarakat dan mereka

biasanya mengambil surat dari P2M untuk pengurusan pangkat, berdasarkan ingatan merekah sehingga diambil sebuah buku panduan program S2 dan D2 IAIN Ar-Raniry untuk melihat nama-nama dosen yang melakukan pengabdian masyarakat lima tahun terakhir.

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi dosen-dosen Fakultas Ushuluddin dari jumlah dosen Fakultas Ushuluddin 43 orang hanya 22 orang yang melakukan pengabdian masyarakat hal ini menunjukkan masih terdapat kelemahan dalam pelaksanaan pengembangan kinerja dosen Fakultas Ushuluddin dalam bidang pengabdian masyarakat meskipun secara sendiri-sendiri melakukan pengabdian masyarakat akan tetapi secara kelembagaan sebagian besar belum melakukan pengabdian masyarakat sebagaimana data yang diperoleh dari lembaga P2M.

Pengabdian masyarakat merupakan tugas dosen disamping pendidikan pengajaran dan penelitian, hal ini juga dapat menghindari dari terkesannya lembaga perguruan tinggi eksklusif dari lingkungan masyarakat sejalan dengan hal ini pasal 2 ayat 2 PP Nomor 30 Tahun 1990 tujuan perguruan tinggi antara lain untuk mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian, serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dan memperkaya budaya nasional. Untuk merealisasi PP tersebut maka para dosen mesti melakukan pengabdian kepada masyarakat.

### **Faktor-faktor Pendukung Pengembangan Kinerja Dosen dalam melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi Fakultas Ushuluddin IAIN Ar-Raniry**

Adapun Faktor-Faktor Pendukung Pengembangan Kinerja Dosen Fakultas Ushuluddin IAIN Ar-Raniry antara lain:

Lokasi perkantoran dan ruang perkuliahan Fakultas Ushuluddin terletak sangat strategis, dilihat dari segi letaknya, perkantoran Fakultas Ushuluddin terletak disamping gedung Fakultas Tarbiyah dengan luas area lebih 5 hektar, dilengkapi dengan ruas jalan yang besar di sekelilingnya. Dari segi transportasi umum Fakultas Ushuluddin dapat dicapai dengan sejumlah transportasi umum yang melintasi jalur Banda Aceh–Darussalam.

Untuk kegiatan aktivitas perkantoran baik dan layak diperlukan alat-alat kantor yang memadai, sehingga dapat mempercepat segala urusan yang berhubungan dengan urusan perkantoran, terutama dalam memberikan pelayanan kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan Fakultas Ushuluddin. Saat ini Fakultas Ushuluddin telah memiliki sejumlah peralatan, administrasi, mobile dan pendukung lainnya.

Untuk mewujudkan kenyamanan belajar mengajar tentu diperlukan ruangan yang cukup dan penataan yang serasi. Fakultas Ushuluddin telah menyediakan 1 unit bangunan 2 lantai yang terdiri dari 10 ruangan besar dan ruangan kecil, ruangan tersebut dimanfaatkan untuk ruangan kuliah dan satu diantaranya digunakan untuk kantor aktivitas senat mahasiswa Fakultas

Ushuluddin juga terdapat parkir sekaligus terdapat kantin sendiri.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Pengembangan kinerja dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran berjalan sesuai dengan program dan selalu di tingkatkan. Seperti pendidikan lanjutan baik tingkat S2 maupun S3. Penyusunan silabus, setiap tahun direvisi dan diskusi bulanan berjalan lancar.

Pengembangan kinerja dosen dalam bidang penelitian juga berjalan dengan baik bahkan dosen-dosen Fakultas Ushuluddin dua tahun terakhir sebagai pemenang lomba karya ilmiah se-Institut IAIN Ar-Raniry. Dan semua dosen menulis baik dalam bentuk diktat, jurnal yang di publikasikan maupun menulis buku.

Pengembangan kinerja dosen dalam bidang pengabdian masyarakat pada dasarnya semua melahirkan pengabdian masyarakat seperti menjadi supervisor KPM, pengelola kegiatan keagamaan, memberi ceramah khutbah, desa binaan namun hanya setengah dari jumlah dosen keseluruhan yang melakukan pengabdian masyarakat hal ini berdasarkan data pada lembaga P2M artinya kinerja dosen Fakultas Ushuluddin masih kurang dalam pengabdian masyarakat.

#### **Saran**

Untuk meningkatkan pengembangan kinerja dosen, program diskusi bulanan, memberikan beasiswa S2 dan S3 perlu di pertahankan dan ditingkatkan serta pengabdian



masyarakat perlu penataan kembali sehingga semua yang melakukan penelitian tercatat dengan baik. Para setiap dosen yang melakukan pengabdian masyarakat agar selalu melapor pada lembaga pengabdian masyarakat atau disebut P2M.

Kepada pengambil kebijakan ditingkat Fakultas agar stafnya dipacu untuk dapat kualifikasi guru besar pada lembaga ditingkat Fakultas Ushuluddin.

#### **DAFTAR KEPUSTAKAAN**

- Basrowi, 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, S., 2005. *Manajemen Kinerja. Falsafah. Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fattah, N., 2004. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Makmun, 2007. *Strategi Pembangunan Pendidikan Kebudayaan*. Jakarta: Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Depdikbud.
- Mangkunegara, P., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.
- Moleong, L.J., 2006. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, 2003. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Peraturan Pemerintah, 1980. *Nomor 30 Tahun 1990. Tentang Perguruan Tinggi*.
- Remaja Rosdakarya, M., 2004. *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media Rawamangun.
- Redaksi Sinar Grafika, 2009. *Undang – Undang RI No.14 tahun 2005*. Jakarta: Sinar Grafika
- Rivai, V., et. al., 2008. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Usman, N., 2007. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Bandung: Mutiara.