

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Pendidikan Agama Islam

A. Akbar

UIN Imam Bonjol Padang, Indonesia
E-mail: Abu_marzuq@yahoo.co.id

DOI: <https://doi.org/10.15548/turast.v7i1.761>

(Diterima: 4 Maret 2019. Disetujui: 24 Juni 2019. Diterbitkan: 30 Juni 2019)

Abstract

The purpose of this research aims at finding out the level of competence, performance of lecturers, efforts to improve the performance, competence level on PAI lecturer performance in public university of Padang. This research is a quantitative type with survey method and correlational approach. 30 PAI lecturers at state university are respondents of this research. Questionnaires, documentation and literature study are the data collection techniques. The research findings showed that the actual condition of PAI lecturer competence in public universities in Padang was generally quite good whereas actual condition of teaching performance of lecturer PAI lecturers at state universities in Padang were in good condition. There is a significant positive correlation between lecturer competence and lecturer performance. The various parties who have responsibility to improve the performance of lecturers are expected to give attention to the increased competence of PAI lecturers in order to give a significant influence in order to improve the quality of national education.

Keywords: Competence and Performance of PAI Lecturers

PENDAHULUAN

Berbagai permasalahan yang terjadi di perguruan tinggi, memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi. Sehingga perguruan tinggi sebagai lembaga pemberi sertifikat (ijazah) memberikan kontribusi penuh pada isu-isu atau permasalahan bangsa (Bararah, 2018). Dalam Undang-Undang nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa mata pelajaran agama wajib

diajarkan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan. Pada perguruan tinggi mata kuliah Pendidikan Agama Islam (PAI) termasuk dalam rumpun mata kuliah pengembangan kepribadian bersama-sama dengan mata kuliah Bahasa Indonesia dan Kewarganegaraan.

Perkuliahan PAI pada umumnya dilaksanakan melalui kegiatan di dalam ruangan kelas dengan metode pembelajaran yang lebih bertumpu pada kegiatan dalam bentuk ceramah

(*lecturing*) (Rohim, 2016). Sementara itu kegiatan mentoring agama Islam yang merupakan kegiatan kokurikuler PAI dalam rangka membantu keberhasilan pembelajaran PAI juga telah menjadi fenomena yang bisa ditemukan di semua perguruan tinggi umum (Winda, Rizal, & Afriatin, 2017).

Dalam UU RI no. 14 Tahun 2005 pasal 45 (2005:20), disebutkan bahwa "Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional". Secara umum dapat dikatakan bahwa, Pemerintah mengharuskan setiap dosen memiliki kualifikasi akademik minimum seperti: (1) lulusan program magister untuk dosen program sarjana; (2) lulusan program doktor untuk dosen program pascasarjana. Penelitian tentang pengembangan mutu dosen memang perlu terus dilakukan karena dosen adalah kunci keberhasilan sebuah perguruan tinggi.

Mata kuliah PAI bersifat lintas jurusan dan fakultas, beberapa perguruan tinggi seperti Universitas Andalas (UNAND) dan Universitas Negeri Padang (UNP) mengambil kebijakan untuk mengkoordinasikan perkuliahan PAI dalam sebuah unit tersendiri. Kualifikasi dosen PAI yang pada umumnya alumni IAIN/UIN/PTAI secara akademik sebenarnya sudah memadai. Namun demikian, perlu ada upaya sistematis untuk membekali mereka dengan

pengetahuan tambahan yang relevan dengan keilmuan di tempat mereka bertugas. Hal ini untuk menjaga agar senantiasa percaya diri dan tidak merasa dilecehkan oleh mahasiswa ataupun civitas akademika yang lain. Mereka bisa sejajar dan memiliki peluang yang sama untuk mengembangkan karier di tempat bertugas, tanpa merasa rendah diri dan terpinggirkan.

Anggapan bahwa perkuliahan PAI membosankan perlu segera dicarikan jalan keluarnya (Hanun, 2016; Munip, 2008). Dosen PAI sudah seharusnya menerapkan berbagai strategi pembelajaran yang lebih menitik beratkan keaktifan mahasiswa (*active learning*) (Rohana, 2010). Sejumlah strategi tampaknya bisa diterapkan dengan berbagai penyesuaian seperlunya. Dengan demikian, PAI akan menjadi mata kuliah yang digemari oleh mahasiswa. Untuk mewujudkan hal itu maka diperlukan adanya komponen yang mendukung, salah satunya adalah kinerja dosen dalam mengajar.

Problematika yang menyangkut kinerja dosen adalah karena terdapatnya banyak permasalahan di seputar kinerja tersebut sehingga tanpa memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya maka semua upaya untuk membenahi pendidikan akan kandas. Kurikulum yang baik, perpustakaan yang lengkap, laboratorium yang canggih, ketersediaan komputer dan internet nyaris tidak ada artinya untuk memperbaiki mutu pendidikan bila dosen-dosennya tidak bermutu dan tidak mencintai profesinya.

Kinerja dosen dalam mengajar dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

Dari sisi internal, kinerja mengajar dosen dipengaruhi oleh faktor fisik, psikis, kompetensi, motivasi, pengalaman dan sebagainya, sehingga semua faktor internal tersebut menjadi bagian yang tak mungkin dielakkan dalam rangkaian upaya penjaminan mutu (*output*) pendidikan. Dari sisi eksternal, hal tersebut mengingatkan betapa perlunya mengoptimalkan fungsi rangkaian kegiatan fungsi-fungsi manajemen yang dilakukan pimpinan perguruan tinggi terhadap dosen, sekaligus sebagai wujud *quality assurance* dalam praktek pendidikan yang menekankan teknik manajemen yang berkesinambungan, melembaga dan menjadi subsistem kampus. Peningkatan kinerja dosen akan meningkatkan mutu output dengan terlebih dahulu meningkatkan kompetensi dosen sebagai bagian dari aktivitas penjaminan mutu pendidikan secara keseluruhan di kampus (Ahmad & Alham, 2016).

Dosen yang profesional pada intinya adalah dosen yang memiliki kompetensi dalam melakukan tugas pendidikan dan pengajaran (Astuti, 2017; Bali, 2013). Kompetensi berasal dari kata *competency* yang berarti kemampuan atau kecakapan. Kompetensi dapat diartikan kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal (Hambali, 2016; Umar, 2017).

Menurut (Veithzal, 2009) kompetensi merupakan aspek-aspek pribadi dari seorang karyawan/ pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup motif, sifat, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan

ketrampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Kompetensi merupakan suatu tugas yang memadai atas kepemilikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang (Hasibuan, 2016). Menurut (Roestiyah, 1986; Rohmah, 2018) kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang akan dipergunakan untuk berpikir dan bertindak.

Sehubungan dengan itu, menurut (Uzer, 2005), jika digabungkan dengan sebuah profesi yaitu dosen atau tenaga pengajar, maka kompetensi dosen mengandung arti kemampuan seseorang dosen dalam melaksanakan kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak atau kemampuan dan kewenangan dosen dalam melaksanakan profesinya. Jadi pengertian kompetensi dosen adalah seperangkat kemampuan yang harus ada dalam diri dosen agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif (Oviana, 2015).

Masalah kompetensi dosen merupakan hal urgen yang harus dimiliki oleh setiap dosen dalam jenjang pendidikan, dengan demikian diharapkan pendidik tersebut mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin. Dosen yang berkompeten akan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga hasil belajar mahasiswa akan menjadi optimal (Al Musafiri, 2016; Irawati, Susilo, & Aprilia, 2016).

Kinerja juga dapat diartikan sebagai: (1) sesuatu yang dicapai, (2)

prestasi yang diperlihatkan dan (3) kemampuan kerja (Hasanah & Fattah, 2010; Purwani, 2010; Safwan & Abdullah, 2014). Kata ini merupakan terjemahan dari kata bahasa Inggris *performance*, yang menurut kamus *Digital Encarta Dictionaries* keluaran Microsoft Corporation. (2007:120) memiliki banyak arti, meliputi: (1) presentasi yang artistik: presentasi dari sebuah karya seni seperti bermain atau karya musik untuk audiens, (2) cara fungsi: cara di mana sesuatu atau fungsi seseorang, beroperasi, atau berperilaku: mobil dengan kinerja tinggi, (3) efektivitas kerja: cara di mana seseorang melakukan sebuah pekerjaan, dinilai efektivitasnya (sering digunakan sebelum sebuah kata benda): kinerja terkait dengan upah, (4) hal yang dicapai: sesuatu yang dilakukan atau dicapai, (5) pemenuhan sesuatu: tindakan melakukan atau mencapai sesuatu seperti tugas atau tindakan, (6) tampilan perilaku: tampilan perilaku publik dimana yang lain merasakan tidak menyenangkan, misalnya ledakan kemarahan yang menyebabkan rasa malu (informal), (7) bahasa linguistik yang dihasilkan: bahasa yang pembicara atau penulis benar-benar hasilkan, berbeda darinya pemahamannya dari ungkapan tersebut).

Menurut (Prabu, 2009), "kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas". Selanjutnya (Simanjuntak, 2005), mengemukakan bahwa "kinerja individu adalah tingkat ketercapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu".

Memperhatikan pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kuantitas dan kualitas dari proses dan hasil kerja seseorang dalam periode waktu tertentu. Adanya penekanan pada segi hasil atau produk kerja ini, karena adanya anggapan bahwa produk kerja itu sendiri adalah output dari prosesnya.

Sehubungan dengan uraian di atas, pengembangan mutu dosen sangat diperlukan untuk peningkatan mutu perguruan tinggi pada masa yang akan datang. Terdapatnya hubungan yang signifikan antara beberapa variabel dengan kinerja dosen menunjukkan betapa banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar dosen. Faktor atau variabel lain yang memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja mengajar dosen adalah kompetensi seorang dosen. Justeru itu, kajian ini difokuskan pada kinerja dosen PAI Perguruan Tinggi Negeri di Kota Padang". Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk menguraikan dan menganalisis kompetensi dan kinerja dosen PAI pada perguruan tinggi negeri di kota Padang; menguraikan dan menganalisis upaya peningkatan kinerja dosen PAI serta mengetahui kontribusi kompetensi terhadap kinerja dosen mata kuliah PAI pada perguruan tinggi negeri di kota Padang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di dua universitas negeri di kota Padang yaitu Universitas Andalas (UNAND) dan Universitas Negeri Padang (UNP). Jenis penelitian yang digunakan adalah *expost facto* dengan pendekatan deskriptif

kuantitatif. Keberadaan variabel bebas dan terikat sudah terjadi. Analisis yang digunakan adalah hubungan korelasional. Sampel penelitian dengan mengambil seluruh populasi dari kedua universitas tersebut yang berjumlah 30 orang atau menggunakan teknik total sampling atau teknik sensus.

Rancangan penelitian menggunakan teori perilaku organisasi sebagaimana tertera pada gambar berikut:



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran angket, dokumentasi dan studi pustaka. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji normalitas metode *Kolmogorof Smirnov*. Uji validitas menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson*. Uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach serta pengolahan analisisnya menggunakan SPSS versi 15.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kompetensi Dosen

Indikator dalam penelitian ini adalah kompetensi dosen pendidikan agama Islam pada universitas-universitas negeri di kota Padang. Frekuensi skor data penelitian tentang kompetensi dosen pendidikan agama Islam pada universitas-universitas negeri di kota Padang berdasarkan rata-rata penilaian terhadap 30 orang responden bahwa variabel kompetensi skor rata-ratanya adalah 3,93 dengan tingkat capaian responden 76,98 % yang berada pada kriteria cukup baik. Hal ini memperlihatkan bahwa kompetensi dosen pendidikan agama Islam pada universitas-universitas negeri di kota Padang perlu ditingkatkan lagi pada masa yang akan datang terutama kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional sehingga kompetensi dosen PAI sesuai dengan yang diharapkan.

Jika dilihat dari indikator kompetensi pedagogik skor rata-ratanya adalah 3,86 dengan tingkat capaian responden 77,19 % yang berada pada kriteria cukup baik. Hal ini

memperlihatkan bahwa kompetensi pedagogik dosen pendidikan agama Islam pada universitas-universitas negeri di kota Padang perlu ditingkatkan lagi pada masa yang akan datang terutama tanggung jawab terhadap perkembangan PAI, mampu menyusun laporan penelitian dengan baik, menguasai strategi pengembangan kreatifitas, menguasai prinsip-prinsip dasar belajar dan pembelajaran PAI, menguasai prinsip-prinsip pengembangan kurikulum berbasis kompetensi, mengembangkan bahan ajar dalam berbagai media dan format, menguasai keterampilan dasar mengajar PAI, memanfaatkan beragam media dan sumber belajar dalam pembelajaran PAI, mengelola proses pembelajaran PAI, memberi bantuan belajar individual sesuai dengan kebutuhan mahasiswa, menguasai standar dan indikator hasil pembelajaran mata kuliah sesuai dengan tujuan pembelajaran PAI, menguasai prinsip dan prosedur penilaian pembelajaran PAI, melakukan penilaian proses dan hasil pembelajaran secara berkelanjutan serta melakukan penilaian proses dan hasil pembelajaran sehingga kompetensi dosen PAI memiliki standar sesuai yang diharapkan.

Pada indikator kompetensi profesional skor rata-ratanya adalah 3,67 dengan tingkat capaian responden 73,33 % yang berada pada kriteria cukup baik. Hal ini memperlihatkan bahwa kompetensi profesional dosen pendidikan agama Islam pada universitas-universitas negeri di kota Padang perlu ditingkatkan lagi pada masa yang akan datang terutama menguasai prinsip dan prosedur penelitian pembelajaran, melakukan

penelitian pembelajaran berdasarkan permasalahan yang otentik serta menganalisis hasil penelitian pembelajaran sehingga kompetensi dosen PAI memiliki standar yang optimal.

Indikator kompetensi sosial skor rata-ratanya adalah 4,13 dengan tingkat capaian responden 82,67 % yang berada pada kriteria baik. Hal ini memperlihatkan bahwa kompetensi sosial dosen pendidikan agama Islam pada universitas-universitas negeri di kota Padang sudah baik hingga perlu dipertahankan dan kalau bisa ditingkatkan lagi pada masa yang akan datang karena idealnya adalah sangat baik.

Indikator kompetensi kepribadian skor rata-ratanya adalah 4,07 dengan tingkat capaian responden 81,42 % yang berada pada kriteria baik. Hal ini memperlihatkan bahwa kompetensi kepribadian dosen pendidikan agama Islam pada universitas-universitas negeri di kota Padang perlu ditingkatkan lagi pada masa yang akan datang karena idealnya adalah sangat baik terutama indikator kepribadian Islami seperti ketaatan kepada Allah SWT, dikenal sebagai salah seorang ahli agama, keikhlasan dalam mengajar mengharap keridaan Allah SWT bukan karena mengharapkan balasan dari yang diajar atau sekedar ucapan terima kasih dan sabar dalam mendidik mahasiswa sehingga kompetensi dosen PAI memiliki keistimewaan dibanding mata kuliah lain yaitu dosen menjadi panutan terhadap pengamalan nilai-nilai ajaran Islam karena satu contoh perbuatan itu lebih efektif ketimbang ribuan materi

kuliah yang disampaikan di ruang perkuliahan.

Kinerja Dosen

Indikator dalam penelitian ini adalah kinerja dosen pendidikan agama Islam pada perguruan tinggi negeri di kota Padang. Adapun frekuensi skor data penelitian tentang kinerja dosen berdasarkan rata-rata penilaian terhadap 30 orang responden yang disajikan diketahui bahwa variabel kinerja skor rata-ratanya adalah 3,81 dengan tingkat capaian responden 69,64 % yang berada pada kriteria cukup baik. Hal ini memperlihatkan bahwa sub variabel baik pendidikan dan pengajaran, penelitian maupun pengabdian masyarakat dalam variabel kinerja dosen pendidikan agama Islam pada perguruan tinggi negeri di kota Padang perlu ditingkatkan lagi pada masa yang akan datang sehingga tujuan pendidikan agama Islam tersebut dapat tercapai.

Jika dilihat dari masing-masing indikator pendidikan dan pengajaran skor rata-ratanya adalah 3,46 dengan tingkat capaian responden 69,21 % yang berada pada kriteria cukup baik. Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja dosen pendidikan agama Islam pada perguruan tinggi negeri di kota Padang perlu ditingkatkan lagi pada masa yang akan datang terutama mengembangkan bahan pengajaran dan program perkuliahan PAI secara terus-menerus, membagikan dan membahas silabus PAI serta menunjukkan buku sumber, membimbing penelitian mahasiswa yang berhubungan dengan PAI termasuk pembuatan laporan penelitian

tugas akhir, membina mahasiswa dalam membuat makalah dan kegiatan akademik lainnya yang berhubungan dengan PAI, mengacu pada referensi mutakhir serta memberikan contoh-contoh nyata dan menarik dalam pembelajaran PAI, metode pengajaran PAI yang diberikan memungkinkan komunikasi dua arah, memenuhi semua perkuliahan tepat waktu dan dapat merangkum materi PAI sebagaimana disusun dalam silabus, mendayagunakan media dan teknologi dalam pengajaran PAI, memiliki *handout/ modul/ diktat* kuliah PAI, melaksanakan kegiatan data sering dan pencangkakan dosen PAI, memeriksa soal dan menginformasikan hasil evaluasi PAI kepada mahasiswa untuk mendapatkan umpan balik yang positif serta melaksanakan remedial mata kuliah PAI sehingga tujuan pendidikan agama Islam dapat tercapai dengan baik.

Pada indikator penelitian skor rata-ratanya adalah 3,30 dengan tingkat capaian responden 66,0 % yang berada pada kriteria cukup baik. Hal ini memperlihatkan bahwa penelitian dosen pendidikan agama Islam pada perguruan tinggi negeri di kota Padang perlu ditingkatkan lagi pada masa yang akan datang terutama dalam hal membuat rancangan dan karya teknologi tentang PAI, membuat rancangan karya seni di bidang PAI, menterjemahkan dan menyadur buku ilmiah PAI, menerbitkan buku dan jurnal, menghasilkan metode dan teori baru tentang PAI, memiliki dukungan kepustakaan yang kuat/ jurnal terbaru, bekerjasama dengan lembaga penelitian nasional/ internasional, melibatkan mahasiswa dalam penelitian tentang PAI

serta memiliki publikasi ilmiah di jurnal nasional/ internasional sehingga bisa dihasilkan teori-reori baru tentang PAI.

Indikator pengabdian masyarakat skor rata-ratanya adalah 3,69 dengan tingkat capaian responden 73,71 % yang berada pada kriteria baik. Hal ini memperlihatkan bahwa pengabdian masyarakat dosen pendidikan agama Islam pada perguruan tinggi negeri di kota Padang sudah baik tetapi masih perlu ditingkatkan lagi pada masa yang akan datang ke tingkat sangat baik terutama dalam hal memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang PAI, menulis buku PAI dalam bidang pengabdian masyarakat, mendapat penghargaan dalam pelayanan sosial dan kepakaran tentang PAI serta menulis artikel PAI tentang pengabdian masyarakat sehingga keberadaan dosen PAI lebih dirasakan di tengah-tengah masyarakat.

Kontribusi Kompetensi terhadap Kinerja Dosen PAI pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Padang

Gambaran kompetensi dosen PAI terhadap kinerja mengajar dosen PAI pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ho = tidak terdapat kontribusi kompetensi terhadap kinerja dosen PAI

H₁ = terdapat kontribusi kompetensi dosen PAI terhadap kinerja dosen PAI

Hasil analisis kontribusi kompetensi dosen PAI dengan kinerja dosen PAI pada Perguruan Tinggi negeri

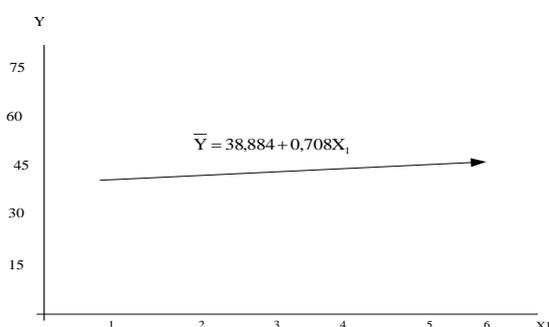
di kota Padang seperti tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 1
Analisis Regresi Sederhana antara Variabel Kompetensi Dosen PAI dengan Kinerja Dosen PAI pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Padang

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	T		Pengujian Hipotesis	
			Hitung	Tabel	Ho	H1
X ₁	0,708	0,250	2,835	1,701	2,048	
Constanta			= 38,884			
Standar Error of East			= 34,787			
r.square			= 0,223			
r			= 0,472			

Sumber : Pengolahan Data Primer

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel kompetensi dosen PAI dengan kinerja dosen PAI r_{xy} sebesar 0,472s. Hasil pengujian menunjukkan hubungan antara kompetensi dosen PAI dengan kinerja dosen PAI pada Perguruan Tinggi Negeri di kota Padang termasuk kuat melalui model regresi $\hat{Y} = 38,884 + 0,708X_1$. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik 1 berikut ini:



Keterangan : Y = Kinerja Dosen
X₁ = Kompetensi Dosen PAI

Grafik 1: Kontribusi Kompetensi Dosen PAI terhadap Kinerja Dosen PAI pada PTN di Kota Padang

Kompetensi Dosen PAI pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Padang

Secara operasional kompetensi dosen PAI dalam penelitian ini didefinisikan sebagai pemahaman dosen berdasarkan penglihatan, pendengaran dan perasaannya tentang pelaksanaan kompetensi yang dilakukan dosen PAI untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran terhadap dosen PAI pada Perguruan Tinggi Negeri di kota Padang. Dimensinya merupakan dimensi dari kompetensi dosen PAI itu sendiri, yang meliputi (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi profesional, (3) kompetensi sosial dan (4) kompetensi kepribadian. Sedangkan kompetensi dosen tentang hal tersebut hanya berkaitan dengan teknik pengumpulan data yang didasarkan atas pengamatan dan pemahaman dosen.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap dosen-dosen PAI pada Perguruan Tinggi Negeri di kota Padang, kondisi aktual kompetensi dosen PAI pada Perguruan Tinggi Negeri di kota Padang secara umum kondisinya tergolong cukup baik (TCR = $3,93 / 5,00$ atau = $76,98\%$). Dengan demikian, kompetensi yang dalam teori kependidikan lebih dikenal dengan pengertian yang lengkap seperti yang dikemukakan {Citation} 127) menambahkan bahwa para kelompok ahli di Inggris seperti Strebler et al. menyatakan dua perbedaan arti *competency*. Pertama, *Competencies* merupakan "*expressed as behaviours that an individual needs to demonstrate*" (ekspresi perilaku-perilaku yang perlu ditunjukkan oleh seseorang individu).

Kedua, "*expressed as minimum standards of performance*" (diekspresikan sebagai standar minimum dari kinerja). Jadi kompetensi bisa berarti hasil kerja yang mesti ditunjukkan oleh seseorang atau standar minimum dari kinerja.

Kinerja Mengajar Dosen PAI pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Padang

Secara operasional kinerja mengajar dosen didefinisikan sebagai jumlah, mutu proses dan hasil kerja yang dicapai dosen PAI pada universitas-universitas negeri di kota Padang dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan mengajarnya. Adapun dimensi dari variabel kinerja mengajar dosen meliputi (1) melaksanakan pendidikan, (2) penelitian dan (3) pengabdian kepada masyarakat, yang merupakan aktualisasi dari kompetensi (*ability*) seorang dosen.

Menurut hasil penelitian yang penulis lakukan terhadap dosen-dosen PAI pada Perguruan Tinggi Negeri di kota Padang, kondisi aktual kinerja mengajar dosen-dosen PAI ternyata kondisinya tergolong cukup baik (TCR = $3,81 / 5,00$ atau = $69,64\%$). Beberapa hal yang penulis pandang mempengaruhi kondisi ini hampir sama dengan yang mempengaruhi kondisi kompetensi dosen PAI, yaitu belum adanya penilaian kinerja dosen berkelanjutan yang bisa dijadikan acuan untuk peningkatan standar kinerja dosen PAI dalam lima tahun terakhir, baik yang dilakukan oleh Depdiknas, maupun dinas pendidikan di daerah.

Namun demikian jika ditelaah lebih dalam, betapapun secara keseluruhan kinerja mengajar dosen berada dalam kondisi cukup baik, selain harus dilihat bahwa kondisi tersebut baru sedikit melintas dari batas atas (TCR 3,25 / 5,00 atau 65%) kondisi cukup baik, juga bisa dilihat per dimensi ternyata hanya dimensi pendidikan dan pengajaran (69,21%) serta dimensi pengabdian masyarakat (73,71%) mengarah ke kondisi baik, sedangkan dimensi penelitian (66%) berkondisi cukup baik atau paling rendah di antara ketiganya.

Treatment Kurangnya Kinerja Dosen PAI

Perencanaan Penilaian Kinerja Dosen

Dalam perkembangan dunia global setiap perguruan tinggi membutuhkan personil, terutama tenaga dosen yang berdedikasi tinggi. Pada saat yang sama setiap dosen memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Menurut Fanani, Zaenal (2008: 139) penilaian kinerja yang dilakukan seharusnya menggambarkan kinerja dosen, hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM yang ada telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki lembaga baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja merupakan refleksi dari berkembang tidaknya lembaga.

Pengorganisasian Penilaian Kinerja Dosen

Penilaian kinerja dosen terdiri dari beberapa tahapan. Menurut Gary (1975:3) penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah, yaitu: mendefinisikan pekerjaan, menilai kinerja dan memberikan umpan balik. Pandangan lain yang lebih rinci dan cocok untuk mengukur kinerja dosen seperti dikemukakan oleh Marwansyah dan Mukaram (2000:108) mengemukakan ada lima langkah dalam proses penilaian kinerja yaitu: a. mengidentifikasi tujuan spesifik penilaian unjuk kerja, contoh tujuan spesifik ini adalah: mempromosikan karyawan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mengdiagnosa masalah-masalah yang dialami karyawan. b. menentukan tugas-tugas yang harus dijalankan dalam suatu pekerjaan (analisis jabatan). Jika analisis jabatan sudah dilakukan, pada tahap ini cukup dilakukan upaya untuk memutakhirkan atau melengkapi informasi hasil analisis jabatan. c. memeriksa tugas-tugas yang dijalani. Pada tahap ini, penilai memeriksa tugas-tugas yang dilaksanakan oleh tiap-tiap dosen, dengan berpedoman pada deskripsi jabatan. d. Menilai unjuk kerja. Setelah memeriksa tugas-tugas, penilai memberikan nilai untuk tiap-tiap unsur jabatan yang diperiksa atau diamati. e. Membicarakan hasil penilaian dengan dosen yang bersangkutan. Pada tahap terakhir ini penilai hendaknya menyampaikan dan mendiskusikan hasil penilaian kepada dosen yang dinilai. Dosen yang dinilai dapat mengklasifikasikan hasil penilaian dan bila perlu bisa mengajukan keberatan atas hasil penilaian.

Pelaksanaan Penilaian Kinerja Dosen

Dalam melaksanakan evaluasi terhadap kinerja dosen hendaknya berorientasi pada tujuan dengan memperhatikan kriteria-kriteria evaluasi yang telah ditetapkan. Pelaksanaan evaluasi juga didasarkan pada program evaluasi yang direncanakan, agar evaluasi kinerja dosen berjalan efektif perlu ditentukan pejabat yang ditugaskan untuk melakukan evaluasi artinya siapa yang akan melakukan evaluasi kinerja dosen tersebut. Siapa yang akan melakukan evaluasi kinerja ditetapkan dengan surat keputusan, sehingga ketika melakukan evaluasi memiliki legalitas yang kuat. Evaluasi kinerja dosen hendaknya dilakukan oleh orang yang memiliki kesempatan yang luas untuk mengamati perilaku dosen secara langsung di ruang perkuliahan.

Pengawasan Penilaian Kinerja Dosen

Pengawasan kinerja dilakukan oleh ketua jurusan/ prodi untuk menilai dosen yang bertugas pada jurusan/ program studi tersebut serta oleh setiap mahasiswa yang telah mengikuti perkuliahan dari dosennya yang bersangkutan atau penilaian kinerja dosen oleh tim penilai yang telah ditetapkan oleh pimpinan fakultas. Penilaian kinerja berbasis pengawasan yang dilakukan untuk menilai situasi, kondisi dan kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Penilaian berbasis pengawasan dilakukan untuk menilai perkembangan pelaksanaan tugas setelah dosen tersebut dinilai kinerjanya

dan dilakukan umpan balik dalam jangka waktu tertentu.

Tindak Lanjut Penilaian Kinerja Dosen

Kinerja pada hakekatnya berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja individu atau perorangan (*individual performance*) dan organisasi (*organizational performance*) memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang berperan aktif, sementara individu atau sekelompok orang dapat menjalankan tugas, wewenang dan tanggung jawab dengan baik, sangat tergantung kepada struktur dan sumber daya lain yang dimiliki organisasi. Beberapa tindak lanjut yang dapat dilakukan sebagai kegiatan evaluasi dosen antara lain; (1) melakukan perbaikan dan pengembangan kinerja dosen (2) menyesuaikan kompensasi yang akan diberikan kepada dosen atas kinerjanya (3) memberikan keputusan-keputusan dalam pemberian tugas kepada dosen, seperti; promosi, transfer dan demosi (4) memberikan kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan dosen (5) memberikan penghargaan atas prestasi yang didapat.

Kontribusi Kompetensi Dosen PAI terhadap Kinerja Mengajar Dosen PAI pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Padang

Secara teoritis, kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor. Hal ini

dikemukakan para ahli dengan visi yang berda-beda. Sutermeister (1976:11) melihatnya lebih kepada faktor psikologis individu dengan menyatakan bahwa *performance* merupakan perkalian antara *ability* dengan *motivation*. Dalam hal ini teori baru untuk mengukur hasil kinerja dosen PAI. Kinerja akan lebih optimal jika berorientasi ibadah, kinerja adalah perkalian dari kompetensi dengan motivasi ibadah atau $P(i) = A \times M(i)$. Menurut Hasibuan (2007:105), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1. kemampuan mereka, 2. motivasi, 3. dukungan yang diterima, 4. keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan 5. hubungan mereka dengan organisasi.

Jika disederhanakan secara umum kinerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu (1) lingkungan fisik organisasi, (2) lingkungan nonfisik organisasi, dan (3) kondisi individu yang bersangkutan. Dalam konteks dosen, faktor lingkungan fisik organisasi perguruan tinggi yang mempengaruhi kinerjanya bisa menyangkut letak geografis dan kondisi daerah tempat kampus berada, bangunan dan lingkungan di dalam kompleks universitas, sarana prasarana pendidikan yang tersedia untuk melaksanakan tugasnya dan lain-lain. Dari faktor lingkungan non fisik organisasai adalah faktor manajerial

fakultas. Karena kampus merupakan bagian dari organisasi pendidikan nasional maka faktor manajerial kampus tidak saja berasal dari manajerial internal universitas tempat dosen bertugas tetapi juga kebijakan manajerial yang datang dari pemerintah pusat (Dikti) dan pemerintah daerah (Kopertis). Sedangkan dari sisi individu dosen bisa menyangkut faktor internal (fisik dan psikis). Faktor psikis inilah yang dimaksudkan dengan orientasi ibadah yaitu motivasi jenis yang ketiga selain eksternal dan internal yang tidak ada dalam dunia psikologi modern. Menurut Ramayulis (2002:5) seseorang berpikir, bersikap, bereaksi dan bertingkah laku tidak dapat dipisahkan dari keyakinannya, jadi motivasi dosen PAI adalah sangat agung, mulia dan tinggi yaitu bersifat teistik atau transendental kepada Allah SWT.

Kompetensi dosen PAI terbukti memiliki hubungan yang kecil (22,3 %) terhadap kinerja mengajar dosen-dosen PAI pada Perguruan Tinggi Negeri di kota Padang, betatapun demikian tetap tidak dapat diabaikan. Hal ini dapat dipahami mengingat faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti yang diterangkan teori di atas, sangat luas. Kompetensi dosen PAI sebagian besar dari faktor internal dosen dalam kompetensinya dalam kegiatan manajerial kampus yang terselip di antara faktor-faktor lain.

KESIMPULAN

Kompetensi dosen PAI memberikan kontribusi terhadap kinerja mengajar dosen PAI pada Perguruan Tinggi Negeri di kota Padang sebesar

22,3 %. Berdasarkan analisis Uji-t membuktikan nilai t hitung untuk variabel kompetensi dosen PAI sebesar 2,835. Nilai t hitung ini apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikansi 95% dengan df 97 yaitu 1,701 berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,835 > 1,701$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian kemampuan dosen PAI untuk melaksanakan pekerjaannya berkontribusi positif dan signifikan terhadap hasil kerja yang diperlihatkan. Kekuatan kontribusi antara kompetensi dengan kinerja dosen PAI pada Perguruan Tinggi Negeri di kota Padang termasuk kategori cukup kuat ($r = 0,472$).

Bagi para pengambil keputusan di kampus apakah pimpinan tertinggi, manajemen personalia maupun dekan dan ketua prodi diharapkan untuk memperhatikan kualifikasi dosen PAI sesuai yang dipersyaratkan pemerintah maupun kampus, mengembangkan silabus karena merupakan salah satu alat ukur untuk mengetahui kualitas perkuliahan, penerbitan buku teks karena merupakan indikator arah perkuliahan, perpustakaan jurusan dan fakultas sehingga membantu pengembangan wawasan tentang PAI, melihat jejak rekam dosen PAI sebelum bergabung di kampus untuk meneguhkan jati diri dosen PAI, membuat jaringan kerja dengan dosen lain karena tugas mendidik mahasiswa untuk beriman dan bertakwa merupakan tugas bersama semua pendidik, melaksanakan acara-acara seminar keislaman, labor akhlak mahasiswa (LAM), masjid kampus berikut pustaka takmirnya maupun

dukungan terhadap kelompok-kelompok diskusi mahasiswa seperti pada unit kegiatan kerohanian, responsi agama Islam, lembaga dakwah kampus dan lain sebagainya. Selanjutnya pihak lain baik yang berada pada lingkungan internal kampus seperti mahasiswa, staf tata laksana maupun yang berada pada lingkungan eksternal kampus seperti orang tua dan masyarakat serta pihak yang bertanggungjawab pada keberadaan kampus seperti Kopertis dan Dikti agar memfasilitasinya sesuai dengan wewenang, peran dan tanggung jawab masing-masing.

Dengan diketahui bahwa kompetensi dosen memiliki korelasi positif terhadap kinerja mengajar dosen maka kompetensi dosen harus selalu ditingkatkan secara terus menerus sebab jika aktivitas tersebut tidak ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja dosen PAI. Dalam Islam pendidik secara umum diartikan sebagai orang dewasa yang bertanggung jawab memberi pertolongan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai tingkat kedewasaan, mampu berdiri sendiri dan memenuhi tugasnya sebagai hamba dan khalifah Allah.

Untuk menjadi pendidik yang berkinerja tinggi sesungguhnya bukanlah hal yang mudah karena harus mengetahui dasar-dasar pendidikan Islam dengan baik. Ilmu pendidikan (pedagogik) ini merupakan salah satu syarat yang penting bagi seorang pendidik. Dalam mengajar seorang dosen PAI itu haruslah mengetahui potensi keberagaman peserta didik dan mampu mengembangkannya bahkan

seandainya ia memberikan hukuman sekalipun maka itu akan dapat memberikan manfaat jika hal itu bersifat mendidik. Ia harus menguasai ilmu al-Qur'an yang lebih dan mampu mencerdaskan mahasiswanya sehingga terangkat derajatnya menjadi orang yang mulia karena al-Qur'an telah memuliakan derajat kemanusiaanya maka pendidikan Islam salah satu tujuannya juga untuk memuliakan manusia.

Kemampuan dasar (kompetensi) selanjutnya bagi pendidik adalah menyangkut kepribadian agamis, artinya pada dirinya melekat nilai-nilai yang akan diinternalisasikan kepada peserta didiknya. Misalnya nilai kejujuran, keadilan, ketaatan, keberanian, kedisiplinan, kesabaran dan sebagainya. Sikap berpandangan positif, tolong-menolong, persamaan derajat antara sesama manusia, keikhlasan dan sebagainya juga perlu dimiliki oleh pendidik.

Selanjutnya untuk mewujudkan pendidik yang sukses di tengah masyarakat seorang dosen PAI harus memiliki kompetensi sosial yang baik, ia dituntut mampu berkomunikasi secara efektif dan efisien dengan mahasiswa, sesama dosen ataupun masyarakat. Hal ini telah dicontohkan oleh nabi Muhammad SAW karena beliau satu-satunya pendidik yang paling berhasil dalam mendidik para sahabat dan ummat, bahasanya mudah dipahami dengan memperhitungkan tingkat ketepatan dan keringkasan dalam berkomunikasi sehingga pesan Islam (*dakwah*) yang disampaikan dapat diterima dengan baik.

Kemampuan dasar selanjutnya adalah menyangkut kemampuan untuk menjalankan tugasnya secara profesional (*itqan*) dalam arti mampu membuat keputusan keahlian atas beragam kasus serta mampu mempertanggungjawabkan berdasarkan teori dan wawasan keahliannya dalam perspektif Islam: menguasai keseluruhan bahan materi yang akan disampaikan pada anak didiknya, mempunyai kemampuan menganalisa materi yang diajarkan dan menghubungkannya dengan konteks komponen-komponen secara keseluruhan melalui pola pendidikan Islam tentang bagaimana cara berpikir (*way of thinking*) dan cara hidup (*way of life*) yang perlu dikembangkan melalui proses edukasi, mengamalkan terlebih dahulu ilmu yang telah didapat sebelum disajikan kepada anak didiknya karena satu contoh jauh lebih efektif dari seribu teori (QS. 61:2-3) mengevaluasi (*muhasabah*) terhadap proses dan hasil pendidikan yang sedang dan sudah dilaksanakan (QS. 2:31) dan meningkatkan kuantitas dan kualitas keilmuannya dengan mengacu pada tantangan masa depan (*futuristic*).

REFERENSI

- ahmad, F. A., & Alham, F. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Pranata Laboratorium Pendidikan Di Institut Pertanian Bogor. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1).

- Al Musafiri, M. R. (2016). Pengaruh Minat Baca Mahasiswa Terhadap Hasil Belajar Pada Mahasiswa Jurusan Bimbingan Konseling Islam Iai Darussalam Blokagung. *Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi Dan Pemikiran Hukum Islam*, 7(2), 466-478.
- Astuti, A. J. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt Harda Esa Raksa* (Phd Thesis). Universitas Widyatama.
- Bali, M. M. (2013). Peran Dosen Dalam Mengembangkan Karakter Mahasiswa. *Humaniora*, 4(2), 800-810.
- Bararah, I. W. (2018). Profesionalisme Dosen Dalam Perspektif Islam Dan Kontribusinya Terhadap Mutu Perguruan Tinggi. *Jurnal Mudarrisuna: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 8(2), 245-257.
- Hambali, M. (2016). Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Pai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (J-Mpi)*, 1(1), 75-89.
- Hanun, F. (2016). Evaluasi Penyelenggaraan Pendidikan Agama Islam (Pai) Di Universitas Hasanuddin Makassar, Sulawesi Selatan. *Penamas*, 29(3), 401-418.
- Hasanah, D. S., & Fattah, N. (2010). Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11(2), 85-96.
- Hasibuan, H. (2016). Studi Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Pelaksanaan Evaluasi Pembelajaran. *Forum Paedagogik Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 8, 14-38.
- Irawati, H., Susilo, M. J., & Aprilia, N. (2016). Peningkatan Oral Activities Dan Hasil Belajar Mahasiswa Melalui Model Pembelajaran Two Stay Two Stray Pada Mata Kuliah Development Of Students Pgmipa-U Pendidikan Biologi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta Tahun Akademik 2014/2015. *Proceeding Biology Education Conference: Biology, Science, Enviromental, And Learning*, 13, 503-508.
- Munip, A. (2008). Perkuliahan Pendidikan Agamaislam Diperguruan Tinggi negeri. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 5(1), 39.
- Oviana, W. (2015). Kemampuan Mahasiswa Mengintegrasikan Sikap Spiritual Dan Sosial Dalam Pembelajaran Berbasis Kurikulum 2013 (Kajian Teoritis). *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 4(2).
- Prabu, M. A. (2009). Evaluasi Kinerja Sdm. *Penerbit Refika Aditama, Bandung*.

- Purwani, T. (2010). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 1(2), 47–60.
- Roestiyah, N. K. (1986). *Masalah-Masalah Ilmu Keguruan*. Pt. Bina Aksara, Jakarta.
- Rohana, R. (2010). *Penerapan Strategi Active Learning Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Keterampilan Membaca Alquran Pada Siswa Kelas X-2 Sma Negeri 1 Samudera Kabupaten Aceh Utara*. (Phd Thesis). Pascasarjana Uin-Su.
- Rohim, A. (2016). Peranan Pendidikan Agama Islam (Pai) Di Perguruan Tinggi Melalui Pendekatan Fenomenologis. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(3), 127–137.
- Rohmah, S. (2018). Kompetensi Guru Agama dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Misykat Al-Anwar Jurnal Kajian Islam Dan Masyarakat*, 29(1).
- Safwan, N., & Abdullah, S. (2014). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Akuntansi ISSN*, 2302, 0164.
- Simanjuntak, P. J. (2005). Manajemen dan evaluasi kinerja. Jakarta: FE UI.
- Umar, M. (2017). *Pengaruh kompetensi guru dan motivasi guru terhadap kinerja guru dan kualitas pembelajaran PAI di MGMP PAI SMKN Surabaya* (PhD Thesis). UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Uzer, U. (2005). Menjadi guru profesional. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Veithzal, R. (2009). *Islamic Human Capital-dari Teori ke Praktik-Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winda, C., Rizal, A. S., & Afriatin, T. S. (2017). Implementasi Manajemen Pendidikan Islam dalam Membina Kepribadian Islami di SMA Islam Terpadu Miftahul Khoir Dago Bandung. *TARBAWY: Indonesian Journal of Islamic Education*, 4(2), 162–178.