

KEPEMIMPINAN, KINERJA DOSEN DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI

Yusran Razak, MA¹
Darwyah Syah²
. Abd. Aziz Hsb³

¹ Dosen Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

² Dosen Insitut Agama Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

³ Dosen Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

1. Pendahuluan

Perguruan tinggi sebagai pusat pengambanga ilmu pengetahuan dan teknologi serta sesuai dengan fungsinya berkewajiban meningkatkan perannya yang bergitu strategis dalam mencerdaskan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui tridarmanya. Tiga tugas utama dari perguruan tinggi yang dirumuskan dalam tri dharma perguruan tinggi, yaitu dharma: pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Perguruan tinggi adalah lembaga pendidikan yang melaksanakan pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi, yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah. Dalam UU nomor 20 tahun 2003 pendidikan tinggi mencakup program diploma, sarjana, magister, spesialis dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan tinggi diselenggarakan dengan sistem terbuka (bab VI pasal 19), artinya dapat dimasuki oleh setiap warga negara Indonesia (bahkan warga negara lain) asal memenuhi syarat yang ditentukan, baik syarat akademik, kepribadian dan administratif.

Mutu suatu perguruan tinggi berkaitan dengan masukannya, keragaman mutu masukan antar perguruan tinggi sangat jelas terlihat baik antar perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta, keragaman tersebut terlihat dari skor rata-rata para calon mahasiswa, perguruan tinggi yang memiliki preferensi yang tinggi umumnya menerima mahasiswa dengan cutting score yang tinggi bila dibandingkan dengan perguruan tinggi yang lain yang memiliki preferensi yang berada dibawahnya. Efek dari banyaknya perguruan tinggi yang dibuka, termasuk jurusan, program studi serta tingkat diploma, sarjana, pascasarjana, adalah menurunnya mutu pendidikan tinggi, dan mutu lulusan.

Pemerataan mutu dalam perguruan tinggi merupakan salah satu agenda bangsa Indonesia bila menginginkan kualitas mahasiswa tinggi, bukan hanya memberikan perluasan kesempatan saja (*equity*) dan meningkatkan mutu (*quality*) sebagai dua hal yang terpisah, melainkan pemerataan mutu (*equity of quality*). Masalah krusial pendidikan nasional saat ini adalah mempercepat terwujudnya pendidikan tinggi berkualitas, peningkatan mutu pelayanan pendidikan menjadi suatu hal yang pelaksanaannya tidak dapat ditunda-tunda.

Perguruan tinggi mempunyai dua tujuan utama, yaitu: 1) menyiapkan peserta didik (mahasiswa) menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian, 2) mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional (PP nomor 60 tahun 1999, tentang Perguruan Tinggi, pasal 2).

Peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dilakukan secara parsial, tetapi harus menyeluruh dan berkelanjutan. Untuk peningkatan kemampuan guru dan dosen, mulai diadakan pendidikan profesi tenaga pendidik (guru dan dosen) dan kependidikan (unsur pimpinan, pengawas, staf administrasi, dll). Untuk peningkatan operasional perkuliahan, sarana dan fasilitas pembelajaran serta kesejahteraan dosen, anggaran pendidikan sebesar 20% akan mulai direalisasikan, selain itu proses perkuliahan juga harus ditingkatkan, tidak lagi hanya terbatas pada pengembangan kemampuan berpikir tahap rendah, yaitu pengetahuan dan pemahaman, tetapi berpikir tahap menengah, yaitu aplikasi, analisis, sintesis dan evaluasi, dan dilanjutkan pada berpikir tahap tinggi, yaitu pemecahan masalah dan kreativitas. Lingkup kajian tidak lagi terbatas pada masalah-masalah lokal atau nasional tetapi transnasional.

UU Perguruan Tinggi (UUPT) No. 22 tahun 1961 telah mewajibkan perguruan tinggi melakukan evaluasi dan akreditasi, diperbaharui lagi dengan pernyataan yang lebih jelas dan tegas dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UU-Sisdiknas) No. 20 tahun 2003 dan PP tentang Standar Nasional Pendidikan yang menyatakan bahwa penjaminan mutu adalah wajib, baik internal (evaluasi diri) maupun eksternal (akreditasi). Tujuan dari semua ini adalah untuk melakukan pengawasan dan pembinaan mutu perguruan tinggi dan untuk memberi jaminan kepada masyarakat mengenai mutunya.

Untuk itu dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan dapat memotivasi seluruh bawahannya untuk bekerja dengan baik. Seorang pemimpin merupakan aspek yang sangat sentral dalam suatu organisasi baik di organisasi pendidikan maupun pada organisasi yang lainnya.

Menurut pandangan Fiedler dalam Stogdill (1974) mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut: "Perilaku kepemimpinan yang dimaksudkan pada umumnya adalah beberapa tindakan khusus, dimana pemimpin itu terlibat dengan cara-cara pengarahan dan pengorganisasian pekerjaan anggota kelompok". Sementara menurut Kotter (1996), salah satu peran pemimpin dalam organisasi adalah menimbulkan antusiasme, ketertarikan, semangat juang, dan menumbuhkan spirit bagi orang-orang dalam kelompok atau organisasi.

Hasil penelitian kepemimpinan kepala sekolah dalam pengajaran khususnya Amerika Serikat didapati bahwa kepemimpinan pengajaran banyak dikaitkan dengan keberhasilan sekolah (School effectiveness). Penelitian-penelitian ini dilakukan antara lain oleh Edmonds (1979), Brookover et al., (1979), Sapore (1983), dan Rutter et al., (1979). Begitu juga Korze (1983) mengatakan bahwa sekolah yang berprestasi mempunyai kepala sekolah yang dapat memahami peranan yang dimainkan dalam program pengajaran di sekolahnya. Kajian-kajian oleh Levin dan Lockwood (1993), Mortimore (1998), Cheng (1996), Scheerms dan Bosker (1997) menunjukkan bahwa peranan pemimpin merupakan elemen yang penting dalam mewujudkan perubahan dan keberhasilan suatu sekolah. Dalam kegiatannya bahwa pemimpin memiliki kekuasaan untuk mengerahkan dan mempengaruhi bawahannya sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Pada tahap pemberian tugas pemimpin harus memberikan suara arahan dan bimbingan dengan jelas, agar bawahan dalam melaksanakan tugasnya dapat dengan mudah dan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Selain itu tantangan yang dihadapi oleh dunia pendidikan tinggi ialah berkenaan dengan jumlah dan mutu dosen, jumlah mahasiswa di perguruan tinggi mengalami peningkatan yang tinggi, sehingga membutuhkan jumlah dosen yang banyak untuk mengimbangi penambahan tersebut, oleh karena itu perguruan tinggi menambah jumlah dosen, tetapi tidak semua calon dosen yang memiliki kualitas yang baik, untuk meningkatkan kualitas dan mutu dosen tidak semua perguruan tinggi yang memiliki dana yang tinggi, atau sistem pendanaan yang baik, sehingga peningkatan mutu dan pembinaan

dosen di semua perguruan tinggi tidak merata, hal ini yang menjadi permasalahan yang tersendiri yang dapat menghambat peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi.

Sebagai seorang tenaga pengajar, 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 (Pasal 45 UUGD).

Tantangan yang dihadapi oleh dunia pendidikan perguruan tinggi kita adalah berkenaan dengan jumlah dan mutu dosen. Masih rendahnya rata-rata pendidikan dosen merupakan tantangan yang dihadapi oleh perguruan tinggi, untuk itu diperlukan pembinaan dan pendidikan terhadap dosen sebagai tenaga pendidik.

Kualifikasi akademik dosen diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian. Kualifikasi akademik dosen minimum: 1) Lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana; dan 2) Lulusan program doktor untuk program pascasarjana. Sebagai tenaga profesional, dosen memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban: 1) Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat; 2) Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; 3) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; 4) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran; 5) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan 6) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Peningkatan mutu pendidikan tidak akan tercapai apabila kinerja dosen tidak mencukupi, kinerja dosen tidak akan tercapai dengan seperti yang diharapkan, hal ini sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Peningkatan kinerja dosen sangat dipengaruhi oleh motivasi dalam bekerja. Menurut Robbins (2000) kinerja merupakan hasil dari motivasi kerja, kemampuan dan peluang. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada dasarnya hasil dari pengaruh antara motivasi kerja, kemampuan (ability) dan peluang (opportunity), dengan perkataan lain kinerja adalah fungsi dari motivasi kerja dikalikan kemampuan dikalikan peluang, seperti dirumuskan oleh Robbins (2000) sebagai berikut :

$$\text{Kinerja} = f \{ \text{Motivasi Kerja} \times \text{Kemampuan} \times \text{Peluang} \}$$

Dengan demikian dapat dipahami kinerja dosen tidak akan tercapai apabila tidak adanya motivasi kerja, kemampuan dan peluang yang ada, apabila salah satu rendah maka kinerja seorang dosen akan rendah pula.

Dapat dikatakan bahwa peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi dapat dilakukan dengan adanya peningkatan mutu sumber daya perguruan tinggi khususnya pemimpin dan dosen, pemimpin sebagai pemegang kebijakan dan kekuasaan memiliki peranan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan begitu pula terhadap dosen dengan meningkatkan kinerjanya dan faktor-faktor yang melekat dalam peningkatan kinerja dapat memberikan dampak positif dalam peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi. Hal inilah yang mendorong peneliti yang keinginan yang kuat untuk mengkaji dan meneliti hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kinerja dosen dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi terhadap penguatan daya saing perguruan tinggi. Mengingat keterbatasan kemampuan, dana dan waktu peneliti, sehingga tidak semua faktor yang berhubungan dengan peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi akan dikaji. Oleh karena itu, penelitian ini akan dibatasi pada dua faktor bebas dan satu faktor terikat yaitu faktor kepemimpinan (X1), kinerja dosen (X2) sebagai variabel bebas dan peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi (Y) sebagai variabel terikat. Dengan demikian penelitian ini hanya memfokuskan pada kontribusi kepemimpinan, kinerja dosen terhadap peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi.

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh dan kontribusi yang kuat kepemimpinan dan kinerja dosen terhadap mutu pendidikan perguruan tinggi. Dalam penelitian ini akan diteliti lebih lanjut dan lebih cermat terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi, diantaranya yaitu kepemimpinan, dan kinerja dosen, sehingga kesemuanya ini erat sekali hubungannya dengan peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi. Walaupun masih banyak faktor-faktor lainnya, tetapi dalam penelitian ini difokuskan kepada hubungan ke tiga variabel tersebut, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Tujuan khusus dari penelitian yang ingin dicapai adalah : 1) Mengetahui seberapa besar tahapan kepemimpinan, kinerja dosen dan mutu pendidikan di perguruan tinggi; Mengetahui hubungan dan kontribusi kepemimpinan terhadap peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi; Mengetahui hubungan dan kontribusi kinerja dosen terhadap peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi; Mengetahui hubungan dan kontribusi kepemimpinan dan kinerja dosen secara bersama-sama terhadap peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi.

2. Metode Penelitian dan Analisis Data

Metode penelitian dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan karena tumpuan penelitian ini ialah untuk meneliti fenomena yang terjadi yaitu kebijakan kepemimpinan dan kinerja dosen terhadap peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi. Kajian kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang berkaitan dengan sesuatu fenomena tanpa mempertanyakan mengapa pemboleh ubah itu wujud Majid (1990).

Pendapat lain menyatakan: metode tinjauan kuantitatif paling sesuai digunakan untuk melihat hubungan antara variabel” Kerlinger (1993). Pemilihan metode ini didasarkan atas pertimbangan bahwa tujuan penelitian yang diharapkan adalah diperolehnya informasi yang berkaitan dengan status gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual mengenai peningkatan mutu pendidikan dan kedua faktor yang mempengaruhinya yaitu kebijakan kepemimpinan dan kinerja dosen.

Data yang terkumpul dalam penelitian ini dianalisa dengan menggunakan teknik statistika. Teknik statistik menggunakan statistika deskriptif maupun statistika inferensial. Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistika deskriptif digunakan untuk menyajikan data masing-masing variabel penelitian secara tunggal, yaitu variabel kebijakan kepemimpinan dan kinerja dosen serta peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi.

Statistika inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Statistika inferensial yang digunakan adalah untuk uji coba instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas; Uji persyaratan analisis yang meliputi uji normalitas dan homogenitas data; dan Uji hipotesis penelitian yang meliputi uji korelasi, regresi. Data yang telah terkumpul

selanjutnya dilakukan analisis. Teknik analisis data menggunakan program Exell Office 2007 dan SPSS versi 16.00.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen yang bertugas di tiga Perguruan Tinggi yaitu Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta Indonesia, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Indonesia dan University Sultan Idris (UPSI) Perak Malaysia. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen di tiga perguruan tinggi tersebut. Untuk menentukan sampel digunakan teknik random sampling artinya sampel yang diambil secara acak. Untuk pengambilan sampel sebesar 150 responden didasarkan pada pendapat Singarimbun dan Efendi (1989) yang mengatakan bahwa sampel besar yang didistribusinya normal adalah sampel yang jumlahnya > 30 kasus, dan apabila analisis data yang dipakai adalah teknik korelasi maka sampel yang harus diambil minimal 20 kasus.

Begitu pula dengan Airasian et.al. (2012) yang mengatakan pengambilan sampel 10-20% dari populasi adalah cukup untuk melakukan penelitian. Di tambahkan pula oleh Arikunto (2013) tentang prosedur penentuan jumlah sampel berdasarkan pendapat sebagai berikut: jika jumlah sampelnya besar dapat diambil sebagai sampel dengan 15-25% atau lebih atau dengan mengukur setidaknya-tidaknya: (1) kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana; (2) sempit luasnya wilayah pengamatan setiap objek karena sedikitnya data, (3) besar kecilnya risiko yang ditanggung peneliti

3. Kajian Pustaka

Kepemimpinan

Thoha (2010) yang mengemukakan bahwa: "suatu organisasi akan berhasil bahkan akan gagal sebagian bisa ditentukan oleh kepemimpinan". Dari pandangan tersebut maka jelas bahwa keberhasilan organisasi dalam menjalankan programnya sudah tentu di dukung oleh kepemimpinan yang baik pula. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik harus mampu dipahami dan diterapkan secara baik pula dalam diri pemimpin.

Sementara pendapat Nurdin (2001) yang mengemukakan bahwa: Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan kalau perlu memaksa orang lain agar menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu maksud atau tujuan-tujuan tertentu.

Menurut Robbins (1996), kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Dalam melakukan kepemimpinannya, pemimpin bertindak sebagai agen perubah dalam mempengaruhi bawahannya (Terry, 1993). Sebagai agen perubah, ia tidak selalu mudah mengatur bawahannya. Sering kali terjadi seorang bawahannya menunda pekerjaan bila diperintah pemimpinnya. Hal ini terjadi kemungkinan karena bawahannya ingin menguji atasan atau karena bawahannya ingin menguji atasan atau karena bawahan merasa bahwa pemimpinnya tidak memperhatikan atau menghargainya.

Kepemimpinan merupakan kecakapan untuk meyakinkan orang-orang agar mengusahakan secara tegas tujuan-tujuannya dengan penuh semangat. Hal ini merupakan faktor manusia yang mengikat suatu kelompok untuk bersama-sama dan mendorongnya terhadap tujuan. Aktivitas manajemen seperti perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing) pergerakan (aktuating) dan pengawasan (controling) merupakan hal yang penting yang harus dilakukan seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan.

Untuk mampu mempengaruhi, memotivasi dan menghimbau bawahannya, menurut Terry (1993: 15), seorang pemimpin harus memiliki keterbukaan terhadap pandangan-

pandangan baru, tanggap atas keperluan bawahannya, serta mendukung pelaksanaan inovasi baru.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi pendidikan tidak berbeda dengan kepemimpinan organisasi pada umumnya, kepemimpinan pada dasarnya dengan tugas-tugas seseorang yang harus dilaksanakan meliputi: perencanaan, implementasi, pengendalian, pengawasan dan evaluasi atas jalannya seluruh kegiatan organisasi/ perlembaga pendidikan. Pada organisasi lembaga pendidikan kepemimpinan lembaga pendidikan dilaksanakan oleh pemimpin. Kepemimpinan pemimpin adalah kemampuan pemimpin untuk membujuk dan meyakinkan bawahan sehingga mereka dengan kesungguhan dan semangat bersedia mengikuti pemimpinnya (Anwar, 2002).

Kinerja Dosen

Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu (Suprihanto, 1996).

Kinerja juga berkaitan dengan tingkat pengetahuan dan kemampuan dalam mengatasi masalah. Kinerja merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan atau prestasi pegawai dan dosen atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Oleh karena itu kinerja selalu menunjukkan suatu keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu (Suprihanto, 1996).

Kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara ability (kemampuan dasar) dengan motivation (motivasi) yaitu kinerja (Performance) $P = (A \times M)$ (Robbins, 1994). Dengan demikian selain memiliki kemampuan dasar yang tinggi juga harus dikuatkan motivasi yang tinggi pula untuk memperoleh suatu kinerja yang tinggi, dan motivasi dapat diartikan sebagai suatu usaha yang menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tugas.

Untuk menilai kinerja Michell (1987) menyatakan bahwa aspek yang dilihat dalam menilai kinerja individu yaitu: "quality of work, proptness, initiatif, capability, and communication". Dimensi atau standar kinerja atau faktor-faktor yang dievaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan meliputi jumlah volume pekerjaan, kualitas kerja, kemampuan menyesuaikan diri dan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama seperti diungkapkan:

Quantity of Work : yang berkenaan dengan volume pekerjaan yang dapat dikerjakan seseorang.

Quality of Work : yang berkenaan dengan ketelitian, dan kelengkapan hasil kerja.

Inisiatif : berkenaan dengan keinginan untuk maju, mandiri, penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Adaptability : berkenaan dengan kemampuan untuk merespon dan menyesuaikan dengan perubahan keadaan.

Coperation : berkenaan dengan kemampuan dan kemauan untuk bekerjasama dengan pimpinan dan sesama teman kerja (Tyson and Jackson, 1993).

Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum : 1) lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana dan 2) lulusan program doktor untuk program pascasarjana. Sementara itu pada pasal 46 ayat 3 mengatakan bahwa setiap orang yang memiliki keahlian dengan prestasi luar biasa dapat diangkat menjadi dosen. Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 14 2005 tentang guru dan Dosen dalam pasal 45 mengatakan: dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat, pendidikan, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan

pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Dalam tingkatan operasional, dosen merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat intitusional, intruksional, dan eksperensial (Surya, 2000). Kinerja dosen tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Lembaga Administrasi Negara (1993) menyebut kinerja sebagai: “gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran”.

Kinerja dosen juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan Dosen).

Kinerja dosen yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi mahasiswa (Glasman, 1986), ada beberapa indikator kinerja dosen nampak dalam hal kepuasan mahasiswa dan orang tua, prestasi belajar mahasiswa, perilaku sosial dan kehadiran dosen (Murgatroyd and Morgan, 1993).

Mutu Pendidikan

Pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu proses yang tidak dapat dipisahkan dengan proses peningkatan kualitas (mutu) pendidikan tersebut (Depag, 2006). Pendidikan merupakan upaya untuk membantu perkembangan peserta didik (siswa atau mahasiswa), secara utuh (menyeluruh). Perkembangan yang utuh meliputi aspek afektif (spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia), aspek kognitif (kecerdasan), dan ketrampilan, baik bagi kehidupannya sebagai pribadi (diri peserta didik), sebagai warga negara dan sebagai karyawan (masyarakat, bangsa dan negara).

Pendidikan berfungsi memelihara, mengawetkan, dan meneruskan semua warisan budaya tersebut kepada generasi berikutnya (Sukmadinata, 2008). Konsep pendidikan juga perlu didesain untuk menumbuhkan semangat kewirausahaan dan peningkatan soft skills serta success skills, sehingga lulusan perguruan tinggi akan mempunyai karakter percaya diri yang tinggi, memiliki kearifan terhadap nilai-nilai sosial dan kultural bangsa, kemandirian serta jiwa kepemimpinan yang kuat.

Berkaitan dengan mutu Besterfield, et al (1999) memberikan rumus tentang mutu, yaitu mutu (quality) adalah penampilan (performance) dibagi dengan harapan (expectations).

Mutu yang berfokus pada pelanggan ini oleh Besterfield dan kawan-kawan disebut sebagai Customer-Driven Quality. Mutu dinilai oleh pelanggan. Semua karakteristik produk dan layanan yang mendukung nilai pada pelanggan dan mengarah pada kepuasan pelanggan, menjadi perhatian dan sasaran utama dari sistem manajemen organisasi. Nilai dan kepuasan pelanggan dipengaruhi oleh pengalaman pelanggan dalam pembelian, pemilihan dan layanan yang diterima, serta hubungan keorganisasian dengan pelanggan yang menumbuhkan kepercayaan, keyakinan dan kesetiaan.

Dengan demikian tujuan pendidikan tidak akan tercapai secara optimal tanpa adanya manajemen atau pengelolaan yang baik, yang selanjutnya dalam kegiatan pengelolaan kegiatan manajemen tersebut diperlukan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan.

Cascio (1995) dalam Hadari Nawawi (2000) mengungkapkan faktor yang dipengaruhi mutu dan kinerja adalah 1) Partisipasi SDM, 2) pengembangan karir, 3) komunikasi, kesehatan, dan keselamatan kerja, 4) penyelesaian konflik, 5) insentif yang baik, dan 6) kebanggaan. Suprihanto menyebutkan bahwa aspek-aspek yang dapat digunakan untuk

menilai kinerja atau prestasi kerja diantaranya : 1) kemampuan kerja, 2) kerajinan, 3) disiplin, 4) hubungan kerja, 5) prakarsa, 6) kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Menurut Goetsch and Davis, (2006) ada beberapa unsur umum dalam mutu, yaitu Quality involves meeting or exceeding customer expectations. Quality applies to products, services, people, processes, and environments. Quality is an ever changing state (i.e., what is considered quality today may not be good enough to be considered quality tomorrow). With these common elements extracted, the following definition of quality can be set forth: Quality is a dynamic state associated with products, services, people, processes, and environments that meets or exceeds expectations.

Mutu berkenaan dengan produk dan layanan, yang dapat memenuhi kebutuhan, harapan dan kepuasan dari pelanggan. Mutu pendidikan berkaitan dengan pemenuhan keinginan dan harapan dari pelanggan pendidikan itu sendiri yaitu mahasiswa, orang tua maupun lingkungan serta stakeholder. Konsep mutu berfokus pelanggan tidak hanya berkenaan dengan karakteristik produk dan layanan yang memenuhi harapan pelanggan, tetapi juga mencakup karakteristik dan kelengkapan yang menunjukkan kelebihan dibandingkan dengan produk dan layanan dari para pesaing. Kelebihan tersebut berkenaan dengan model penawaran yang baru, paduan penawaran produk dengan layanan, respon atau layanan yang cepat, dan hubungan yang spesial.

Dalam bidang pendidikan, mutu berkenaan dengan program dan hasil pendidikan yang dapat memenuhi harapan sesuai tingkat dan perkembangan masyarakat dan dunia kerja. Dosen berusaha memberikan layanan pembelajaran yang memberikan kepuasan kepada para mahasiswanya. Dalam konsep mutu layanan pendidikan adalah mutu layanan diukur dari kepuasan pelanggan atau peserta didik. Layanan pendidikan atau pembelajaran yang bermutu, adalah yang memenuhi kebutuhan dan memberikan kepuasan kepada peserta didik sebagai pelanggan pendidikan.

Program pendidikan yang berkualitas harus memiliki ciri-ciri yang khusus atau berbeda dengan perguruan tinggi yang lainnya. Perbedaan ini dapat dibedakan dengan direfleksikan pada tujuan khusus, sifat dan orang-orang dalam perguruan tinggi tersebut. Suatu perguruan tinggi harus lebih efektif dalam menjalankan program pendidikan yang berkualitas, dan hal itu akan terwujud jika hasil belajar yang dimaksud telah didefinisikan secara jelas dan pencapaian belajar didokumentasikan serta dikomunikasikan secara persuasif.

4. Hasil Penelitian

Untuk mengetahui tahapan kepemimpinan, kinerja dosen dan mutu pendidikan di perguruan tinggi, dalam penelitian ini digunakan dengan statistic deskriptif.

Tahapan kepemimpinan.

Untuk mengetahui tahapan kepemimpinan di perguruan tinggi, dalam penelitian ini digunakan dengan statistic deskriptif, tahapan variabel kepemimpinan dapat dijelaskan dalam table 1.

Tabel 1. Analisis Statistic Deskriptif Variabel Kepemimpinan

No.	Indikator	Nilai Mean	Nilai Standar Deviasi
1	Visioner	19.63	3.560
2	Agen perubahan	19.51	3.315
3	Percaya diri	18.05	4.603
4	Kharismatik	18.53	4.574

5	Empatik	18.66	4.104
6	Membangkitkan inspirasi	17.78	2.849
7	Merangsang Intelektual	16.93	3.319
	Variabel kepemimpinan	129.10	12.253

Dari table 1 menunjukkan tahap kepemimpinan di perguruan tinggi, hasil perhitungan terhadap data penelitian tersebut menunjukkan tahap kepemimpinan adalah tinggi dan memuaskan untuk keseluruhan item, dimensi visioner memiliki nilai (mean = 19.63, SD = 3.560), dimensi agen perubahan memiliki nilai (mean = 19.51, SD = 3.315), dimensi percaya diri memiliki nilai (mean = 18.05, SD = 4.603), dimensi kharismatik memiliki nilai (mean = 18.53, SD = 4.574), dimensi empatik memiliki nilai (mean = 18.66, SD = 4.104), dimensi membangkitkan inspirasi memiliki nilai (mean = 17.78, SD = 2.849), dimensi merangsang intelektual memiliki nilai (mean = 16.93, SD = 3.319), dan variabel kepemimpinan secara keseluruhan memiliki nilai (mean = 129.10, SD = 12.253).

Tahapan Kinerja Dosen

Untuk mengetahui tahapan kinerja dosen di perguruan tinggi, dalam penelitian ini digunakan dengan statistic deskriptif, tahapan variabel kinerja dosen dapat dijelaskan dalam table 2.

Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Dosen

No.	Indikator	Nilai Mean	Nilai Standar Deviasi
1	Kemampuan merencanakan pengajaran	20.25	3.364
2	Penguasaan dalam mata pelajaran	19.02	4.562
3	Penguasaan teknik penyampaian	19.87	4.340
4	Variasi penggunaan metode pengajaran	25.03	5.247
5	Pemberian layanan individual	23.53	4.593
6	Penilaian dan pelaporan	21.79	5.051
	Kinerja Dosen	129.49	17.306

Dari table 2 menunjukkan tahap kinerja dosen di perguruan tinggi, hasil perhitungan terhadap data penelitian tersebut menunjukkan tahap kinerja dosen adalah tinggi dan memuaskan untuk keseluruhan item, dimensi kemampuan merencanakan pengajaran memiliki nilai (mean = 20.25, SD = 3.364), dimensi penguasaan dalam mata pelajaran memiliki nilai (mean = 19.02, SD = 4.564), dimensi penguasaan teknik penyampaian memiliki nilai (mean = 19.87, SD = 4.340), dimensi variasi penggunaan metode pengajaran memiliki nilai (mean = 25.03, SD = 5.247), dimensi pemberian layanan individual memiliki nilai (mean = 23.53, SD = 4.593), dimensi penilaian dan pelaporan memiliki nilai (mean = 21.79, SD = 5.051), variabel kinerja dosen secara keseluruhan memiliki nilai (mean = 129.49, SD = 17.306).

Tahapan Mutu Pendidikan

Untuk mengetahui tahapan mutu pendidikan di perguruan tinggi, dalam penelitian ini digunakan dengan statistic deskriptif, tahapan variabel mutu pendidikan dapat dijelaskan dalam table 3.

Tabel 3. Analisis Statistic Deskriptif Variabel Mutu Pendidikan

No	Indikator	Nilai Mean	Nilai Standar Deviasi
	Identitas Lembaga	13.94	2.552
	kurikulum	13.45	2.919
	proses pembelajaran	11.51	3.496
	dosen dan staf	13.03	3.962
	sarana dan prasarana	12.81	3.371
	Manajemen	15.42	3.818
	Pembiayaan	14.47	4.169
	Penilaian dan Pembelajaran	16.90	4.030
	Aktivitas Mahasiswa	16.45	4.396
	Mutu Pendidikan	239.51	31.660

Dari table 3 menunjukkan tahap mutu pendidikan di perguruan tinggi, hasil perhitungan terhadap data penelitian tersebut menunjukkan tahap mutu pendidikan adalah tinggi dan memuaskan untuk keseluruhan item, dimensi identifikasi lembaga memiliki nilai (mean = 13.94, SD = 2.552), dimensi kurikulum memiliki nilai (mean = 13.45, SD = 2.919), dimensi proses pembelajaran memiliki nilai (mean = 11.51, SD = 3.496), dimensi dosen dan staf memiliki nilai (mean = 13.03, SD = 3.962), dimensi sarana dan prasarana memiliki nilai (mean = 12.81, SD = 3.371), dimensi manajemen memiliki nilai (mean = 15.42, SD = 3.818), dimensi pembiayaan memiliki nilai (mean = 14.47, SD = 4.169), dimensi penilaian dan pembelajaran memiliki nilai (mean = 16.90, SD = 4.030), dimensi aktivitas mahasiswa memiliki nilai (mean = 16.45, SD = 4.396), variabel mutu pendidikan secara keseluruhan memiliki nilai (mean = 239.51, SD = 31.660).

Hasil penelitian Inferensial

Hubungan Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi.

Untuk menjawab soalan penelitian kedua, data diperoleh dari instrument kepemimpinan dan mutu pendidikan yang dijawab oleh 150 orang dosen, melalui analisis korelasi person dan regresi sederhana. Analisis korelasi pearson memberikan nilai koefisien korelasi Pearson r berbentuk sama ada positif (+) atau negatif (-) bagi menunjukkan bentuk hubungan antara variabel. Nilai-nilai koefisien antara 0.00 hingga 1.00 pula bermaksud kekuatan suatu hubungan tersebut. Sarana '*rule of thumb*' oleh Johnson dan Nelson (1986) digunakan bagi menerangkan kekuatan korelasi yang tiada hubungan (0.00); amat rendah; rendah; sederhana; amat tinggi dan perhubungan sempurna (1.00).

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap mutu pendidikan dianalisis dengan menggunakan regresi bivariat. Dari hasil perhitungan analisis regresi bivariat pada data variabel kepemimpinan terhadap mutu pendidikan diperoleh arah regresi b sebesar = 0.428 dan konstanta a sebesar 72.742. Dengan demikian bentuk kedua hubungan tersebut (X_1 dengan Y) dapat digambarkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 72.742 + 0.428X_1$.

Kekuatan kontribusi variabel X_1 terhadap Y ditunjukkan oleh koefisien korelasi r_{y1} sebesar = 0.312. Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t didapat harga t_{hitung} sebesar 5.57. Sedangkan t_{jadual} pada $\alpha = 0,05$; $dk = 148$ di dapat harga $t_{jadual} = 1.65$, pada $\alpha = 0,01$ adalah 2.33. Selanjutnya diadakan analisis terhadap koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara variabel X_1 dengan variabel Y . Koefisien determinasi X_1 dengan Y sebesar $(r_{y1})^2 = (0,312)^2 = 0,098$. Ini berarti bahwa 9.8% variasi yang terjadi pada mutu pendidikan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan melalui regresi $\hat{Y} = 72.742 + 0.428X_1$.

Hubungan dan Kontribusi Kinerja Dosen Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi

Untuk menjawab soal penelitian, data diperoleh dari instrument kinerja dosen dan mutu pendidikan yang dijawab oleh 150 orang dosen, melalui analisis korelasi pearson dan regresi bivariat. Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana pada data variabel kinerja dosen atas mutu pendidikan diperoleh arah regresi b sebesar = 0.469 dan konstanta a sebesar 67.303. Dengan demikian bentuk kedua hubungan tersebut (X_2 dengan Y) dapat digambarkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 67.303 + 0.469X_2$. Kekuatan hubungan antara variabel X_2 dengan Y ditunjukkan oleh koefisien korelasi r_{y2} sebesar = 0,483. Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t didapat harga t_{hitung} sebesar 6.717. Sedangkan t_{jadual} pada $\alpha = 0,01$; $dk = 148$ di dapat harga $t_{jadual} = 2,33$.

Selanjutnya diadakan analisis terhadap koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara variabel X_2 dengan variabel Y . Koefisien determinasi X_2 dengan Y sebesar $(r_{y2})^2 = (0,483)^2 = 0,234$. Ini berarti bahwa 23.4% variasi yang terjadi pada mutu pendidikan dapat dijelaskan oleh kinerja dosen melalui regresi $\hat{Y} = 67.303 + 0.469X_2$.

Mengetahui hubungan dan kontribusi kepemimpinan dan kinerja dosen secara bersama-sama terhadap peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi.

Hipotesis H_{A4} yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif kepemimpinan dan kinerja dosen secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan. Perhitungan regresi multivariat data variabel kepemimpinan dan kinerja dosen terhadap mutu pendidikan menghasilkan arah regresi a_1 sebesar, 0.316 untuk variabel X_1 (kepemimpinan), a_2 sebesar 0.427 untuk variabel X_2 (kinerja dosen), serta konstanta a sebesar 31.913. Bentuk antar variabel bebas dengan variabel terikat tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 31.913 + 0.316X_1 + 0.427X_2$.

Kekuatan korelasi multivariat antara variabel X_1 , X_2 dengan variabel Y diperoleh koefisien korelasi $R = 0,534$. Koefisien determinasi antara variabel (X_1 , X_2) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar $R^2 = (0.534)^2 = 0.285$ ini menunjukkan bahwa 28.5% variasi yang terjadi pada variabel mutu pendidikan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel kepemimpinan dan kinerja dosen secara bersama-sama melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 31.913 + 0.316X_1 + 0.427X_2$. Variansi sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya.

5. Penutup

Bertitik tolak dan tujuan penelitian, yaitu menganalisis hubungan kepemimpinan dan kinerja dosen terhadap mutu pendidikan baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, serta pengujian hipotesis, dapat ditarik simpulan.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Dari kajian deskriptif secara umum dapat disimpulkan bahwa tingkat mutu pendidikan, kepemimpinan dan kinerja dosen dalam kategori tinggi. Kepemimpinan dan kinerja dosen serta mutu pendidikan dalam kondisi yang baik, perguruan tinggi di kedua tempat penelitian memiliki kepemimpinan, kinerja dosen serta mutu pendidikan yang baik, hal ini menjadi dasar dalam upaya perencanaan dan penilaian kualitas atau mutu pendidikan di perguruan tinggi. Perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan menjadi idaman setiap perguruan tinggi, menghasilkan mutu lulusan yang berkualitas dan dapat bersaing dengan perguruan tinggi lainnya.

Perbaikan mutu pendidikan akan terlaksanan dengan baik dengan adanya perencanaan dan evaluasi dari berbagai kegiatan pengelolaan yang telah dijalankan dalam kurun waktu tertentu, baik dalam pengelolaan manajemen perguruan tinggi maupun proses pembelajaran serta manajemen sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia khususnya dosen sebagai pimpinan dalam kegiatan proses pembelajaran sangat dibutuhkan sebagai dasar dalam upaya perbaikan dan peningkatan proses pembelajaran, kualitas dan mutu seorang tenaga pendidik akan terlihat pada pencapaian dalam pengelolaan kegiatan proses pembelajaran serta prestasi mahasiswa dalam perguruan tinggi.

Kepemimpinan dalam perguruan tinggi memiliki peranan penting dalam pengelolaan perguruan tinggi yang berkualitas, pimpinan dalam menjalankan kepemimpinan yang tidak baik serta tidak profesional, akan memberikan pengaruh yang buruk terhadap pencapaian mutu pendidikan dalam perguruan tinggi, hal ini disebabkan seluruh kebijakan dalam pengelolaan manajemen perguruan tinggi terletak pada pimpinan, sehingga adanya kepemimpinan yang baik akan menjadi landasan dalam pencapaian mutu pendidikan itu sendiri, dalam upaya pencapaian tersebut seorang pimpinan membutuhkan kemampuan dan kualitas dalam mengelola, membimbing, membina serta mengarahkan setiap unsur perguruan tinggi dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Dosen sebagai seorang tenaga pendidik memiliki profesionalisme yang tinggi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik, tugas dan fungsi utama seorang tenaga pendidikan adalah mengelola dan melaksanakan proses pembelajaran di lembaga pendidikan, Pencapaian mutu proses pembelajaran dan prestasi belajar mahasiswa di perguruan tinggi menjadi bukti kualitas dan kinerja seorang tenaga pendidik, menunjukkan adanya kompetensi diri, motivasi, kualitas maupun profesionalisme seorang dosen dalam menjalankan tugas sebagai seorang tenaga pendidik.

Dari hasil pengujian hipotesis menggunakan uji korelasi dan regresi secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama antar variabel yang diteliti dapat ditarik beberapa simpulan khusus sebagai berikut:

Kepemimpinan memiliki kontribusi dan pengaruh positif dan signifikan dengan mutu pendidikan. Dengan demikian kepemimpinan memberikan sumbangan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Peningkatan terhadap kepemimpinan akan diikuti dengan peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian kepemimpinan menjadi peramal tinggi rendahnya mutu pendidikan perguruan tinggi.

Kinerja dosen memiliki kontribusi dan pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan. Dengan demikian kinerja dosen memberikan sumbangan terhadap peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi. Peningkatan terhadap kinerja dosen akan diikuti dengan peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian kinerja dosen menjadi peramal tinggi rendahnya mutu pendidikan perguruan tinggi.

Secara bersama-sama terdapat kontribusi dan pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan kinerja dosen terhadap mutu pendidikan. Dengan demikian kepemimpinan dan kinerja dosen secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi. Peningkatan kepemimpinan dan kinerja

dosen akan diikuti dengan peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi. Dengan demikian kepemimpinan dan kinerja dosen secara bersama-sama menjadi peramal tinggi rendahnya mutu pendidikan.

Selain itu dapat diketahui bahwa terdapat model hubungan antara kepemimpinan dan kinerja dosen secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan, model hubungan terlihat dari kekuatan hubungan variabel bebas dan variabel terikat, kinerja dosen memiliki hubungan yang lebih besar terhadap mutu pendidikan dan diikuti oleh kepemimpinan, peningkatan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja dosen dalam pengelolaan proses pembelajaran dan diikuti dengan adanya kualitas dan profesionalisme seorang pimpinan dalam pengelolaan manajemen perguruan tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan sebagaimana telah dikemukakan di atas, maka disampaikan saran-saran sebagai berikut;

Pimpinan dalam pengelolaan sumber daya perguruan tinggi membutuhkan kepemimpinan yang tepat yang disesuaikan dengan kebutuhan dan keadaan yang ada dalam lingkup perguruan tinggi dengan mengevaluasi dan penilaian yang tepat terhadap berbagai kegiatan yang telah dijalankan, seorang pemimpin menjadi dalam lembaga pendidikan khususnya perguruan tinggi, sehingga adanya kepemimpinan yang tepat dapat memberikan motivasi dan indikasi yang kuat terhadap pengelolaan dan pelaksanaan kegiatan proses pembelajaran yang berkualitas di perguruan tinggi, untuk itu pimpinan harus meningkatkan kualitas diri serta meningkatkan profesionalisme pimpinan, serta memahami dan memiliki kemampuan dalam menjalankan kepemimpinan pada upaya pencapaian tujuan pendidikan, lebih peka dan peduli terhadap setiap permasalahan dan kegiatan yang berlangsung, dengan harapan dapat mengatasi secara langsung setiap pergeseran atau perselisihan yang timbul, guna menjaga proses peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi.

Dosen, sebagai tenaga pendidik dalam perguruan tinggi dituntut meningkatkan kualitas diri dengan memahami dan meningkatkan kompetensi diri, memiliki keterampilan dalam mengajar, inovasi dan kreatifitas yang tinggi sehingga proses pembelajaran yang dilaksanakan dalam perguruan tinggi berjalan dengan baik, secara efektif dan efisien, seorang tenaga pendidikan yang memiliki profesionalisme yang rendah, akan menghasilkan proses pembelajaran yang kurang baik, yang berakibat rendahnya prestasi belajar mahasiswa serta dapat member dampak buruk pada mutu pendidikan di perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Airasian, P, Mills, G.E., Gay, L.R., (2012). *"Educational Research, Competencies for Analysis and Applications."* New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Anwar AA.Prabu, (2002), *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung; Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Besterfield, D. H. (1999). *Total Quality Management*. Prentice Hall: United States of America.
- Brookover, W. B., Beady, P., Flood, J., Schweizer., & Wisenbaker, J. (1979). *School social system and student achievement: Schools can make difference*. New York: Praeger.
- Cascio, Wayne F. (1995). *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Worklife, Profits*. New York : McGraw-Hill Inc.

- Cheng, Y. C. (1996). *School – Based Management: A Mechanism for development*. The Falmer Press Washington, D.C.
- Creswell, John W, (2010). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, John W & Clark, Vicki L. Plano. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Singapore: Sage Publications, Ltd.
- Edmonds, R, (1979). Effective School for The Urban Poor. *Educational Leadership* 40(3).
- Glasman, N.S. (1986). *Evaluated-based Leadership : School Administration in Contemporary Perspective*, New York : State University of New York Press.
- Goetsch L. David and Davis B. Stanley. (2006). *Quality Management: Introduction to Total Quality Managemen For Production, Processing and Service*. New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Jhon Soeprihatno. (1996). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Edisi Ke I, Cetakan Kedua, Yogyakarta : BPFE.
- Kerlinger, F.N (1993). *Foundation Of Behavior Research*. Ed. Ke-2 New York: Holt Saunder.
- Kotler, P (1996). *Marketing Management: Planning, Implementation and Controll*. New York: Addison Wesley Publishing Hal. Inc.
- Lembaga Administrasi Negara RI, (1993). *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*, Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Levin & H.M. Lockheed (1993). *Effective Schools in Developing Countries*. The World Bank: Educational Employment Division, Populations and Human Resource Development.
- Majid Konting, Mohd., (1990). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Masri Singarimbun dan Sofian Effend. 1989. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES
- Miles, Matthew dan Huberman. (1994). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI-PRESS.
- Mortimore, P. (1993) School effectiveness and the management of effective learning and teaching. *School Effectiveness and School Improvement*. 4 (4), 290–310.
- Murgatroyd, S. and Morgan, M. (1993). *Total Quality Management and The School*. Philadelphia : Open University Press
- Nawawi, H. (2000). *Manajemen Strategik, Organesasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta : UGM
- Nurdin, S. (2001). *Penerapan Model Pendekatan Aptitude Treatment Interaction (ATI) dalam Pembelajaran IPS di Sekolah Dasar*, Disertasi Doktor pada Universitas Pendidikan Indonesia: Tidak diterbitkan.
- Patton, M. (2003). *Qualitative evaluation and research methods*. Ed. ke-3. Newbury Park, CA: Sage.

- Robbins, Stephen P. (2000). *Organizational Behavior*. New Jersey : Prentice Hall International.
- Robbins,S.P. (1994). *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: PrenticeHall.
- Robin. S. P. (1996). *Organizational behavior*. New Jersey : Prentice Hall. Inc.
- Rutter, M, Maughan, B, Mortimore P & Ouston, j (1979). *Fifteen Thousand Hours: Secondary Schools and Their Effects on Children*, London : Open Books.
- Sapore, C. (1983)“A Research Review – Perception on Characteristics of Effective Schools “ NASSP Bureltin, 67 9446).
- Scheerens.J. and Bosker.R.J. (1997).*The Foundations of Educational Effectiveness*. London: Pergamon.
- Stogdill, R.M. 1974. *Handbook of ledership. A Survey of theory and research*. New York Free Press.
- Sukmadinata, Nana, Sy. (2008). *Pengembangan Kurikulum, Teori dan Praktek*, Bandung : PT. Refika Aditama.
- Supriatno, John. (1996). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Guru*, Yogyakarta : BPFE
- Surya, M. (2000). *Manajemen Guru Dalam Desentralisasi Pendidikan*. Bandung.
- Terry, Robert, W. (1993). *Autentic Leadership: Courage In Action*. San Francisco: Jossey Bass Publisher.
- Thoha, Miftah. (2010), *Kepemimpinan dan Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20/2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Yusoff, Marohaini. (2001). *Penyelidikan Kualitatif: Pengalaman Kerja Lapangan Kajian*: Penerbit Universiti Malaya:Kuala Lumpur.