Artikel As'aril

by As'aril Muhajir

Submission date: 04-Jun-2020 05:01PM (UTC+0700)
Submission ID: 1337599258
File name: MUTUALISTIK_ORGANISASI_-Sinta_4.pdf (961.89K)
Word count: 6102
Character count: 40357

MUTUALISTIK ORGANISASI DAN PRODUKTIVISTAS KERJA DOSEN DALAM PERSPEKTIF TAFSIR TEMATIK

As'aril Muhajir
IAIN Tulungagung
arilmuhajir@gmail.com

Abstract

The article describes an interpretation of Al-Qur'an with a thematic approach in understanding mutualistic of college organization and lectures' productivity. Al-Qur'an frequently states the word 'amal' in both singular and plural forms (a'maal). The word is derived from a verb (fi'il) " عَمِلَ – يَعْمَلُ " work or doing something. Words like "jahada", "kasaba", and sa'aa" have similar meaning. Operational productivity is eficiency of resource utilization in creating an output. In philosophical term, productivity, meanwhile, is a mental state in viewing point that today's output is better than yesterday's and tomorrow's is better than today's.

Keywords : Organization, Lectures' productivity.

Abstrak

Artikel ini mendeskripsikan tafsir ayat Al-Qur'an dengan pendekatan tematik dalam memahami mutualistik organisasi perguruan tinggi dan produktivitas kerja dosen. Al Qur'an banyak sekali menyebut tentang kata 'amal maupun kata jamaknya a'maal, yang mana kata tersebut berasal dari sebuah kata kerja (fi'il) " عَمِلَ – يَعْمَلُ " yang bisa diartikan "bekerja" atau "melakukan sesuatu". Beberapa kata lain yang bisa dimaknai "bekerja" antara lain adalah : "jahada", "kasaba", "sa'aa". Produktivitas secara operasional merupakan efesiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran (output). Sedangkan makna secara filosofis, produktivitas adalah sikap mental atau keadaan jiwa seseorang dalam memandang apa yang dikerjakan dan dihasilkan hari ini harus lebih baik dari hari sebelumnya serta hari esok lebih baik dari hari ini.

Kata kunci: Organisasi, Produktivitas Kerja Dosen.

Pendahuluan

Produktivitas kerja jika dikaitkan dengan perguruan tinggi maka dapat dibaca dari keseluruhan proses perencanaan, pendayagunaan sumber daya serta evaluasi hasil kerja dalam merealisasikan tridharma perguruan tinggi yaitu: (1) melaksanakan pendidikan; (2) melakukan penelitian atau publikasi karya ilmiah; dan (3) pengabdian kepada masyarakat.[1] Ketiga fungsi tersebut harus diimplementasikan dengan prinsip; efektivitas, efesiensi dan fokus mutu lulusan.[2]

Efektivitas ditunjukkan dari keseluruhan proses yang dilaksanakan harus benar dan diperlukan sesuai kebutuhan yang direncanakan; misalnya *output* yang diluluskan memiliki ketrampilan yang relevan dengan kebutuhan dunia usaha sehingga cepat diserap oleh berbagai perusahaan, serta hasil penelitian yang terpublikasi minimal di jurnal terakreditasi; efisiensi nampak dari kualitas mutu proses pendidikan yang dilakukan; sedangkan mutu lulusan tampak dari peran para lulusan perguruan tinggi tersebut, maupun produk lain seperti hasil penelitian dan pelaksanaan pengabdian yang bisa dimanfaatkan oleh masyarakat luas.

Teressa dan Laehan menjelaskan produktivitas memiliki dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna.[3][4] Daya guna tergambar dari kuantitas sumber daya manusia, sumber daya dana, dan sumber daya sarana prasarana yang dibutuhkan dalam mengupayakan *ouput* tertentu, adapun hasil guna merupakan dampak dan kualitas dari hasil yang dikerjakan.

---

[1] Hanafiah, M.J .2014 Pengelolaan Mutu Total Pendidikan Tinggi (Suatu Buku Pedoman bagi Pengelola Perguruan Tinggi Untuk Meningkatkan Mutu). *Jakarta : Mendikbud RI. Badan Kerjasama Perguruan Tinggi Negeri. (Wilayah Indonesia barat).*, 64

[2] Widia, Th. dan J.F.P. Luhukay. 1997. "Mutu Proses Perguruan Tinggi dan Upaya Peningkatannya." Universitas Bina Nusantara Menjelang Era Globalisasi. *Jakarta: Biro Kendali Mutu Universitas Bina Nusantara.*, 5-7

[3] Teresa A. Sullivan. Improving Measurement of Productivity in Higher Education. *Additional copies of this report are available from the National Academies Press, 500 Fifth Street, NW, Keck 360, Washington, DC 20001; (800) 624-6242 or (202) 334-3313, http://www.nap.edu..*, hlm,. 29

[4] Laehan Garry, P. & Wexley Kennet, N. 2001, *Increasing Productivity Thougt Performance Appraisal*, United States Of America: Addison, Wesley Publishing Company,inc, 73

Peran, tanggung jawab dan tugas,dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yang meliputi kualitas iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang profesional.[5]

Dosen juga merupakan unsur utama dalam proses *improvement* kelembagaan perguruan tinggi. Acuan pokok dalam penilaian sistem akreditasi lembaga salah satunya diukur dari jenjang pendidikan dan kepangkatan dosen, disamping rasio yang diluluskan. Dengan demikian, upaya pengembangan kualitas dosen dalam pelaksanaan pendidikan, penelitian, serta pengabdian pada masyarakat harus menjadi prioritas setiap pengelola perguruan tinggi.[6] Jika perguruan tinggi mempunyai dosen yang profesionalitasnya tinggi maka kualitas lulusannya tersebut juga akan tinggi.[7] Karena sebaik apapun program pendidikan yang dilaksanakan tanpa adanya dukungan dosen yang profesionalitasnya tinggi maka tidak akan berhasil secara maksimal.

Produktivitas dosen bisa diukur dari sisi kuantitatif dan kualitatif. Secara kuantitatif dapat dilihat dari keluaran (*output*) yang dihasilkan dalam pelaksanaan tridarma pendidikan, baik dalam jumlah SKS yang menjadi beban mengajarnya, jumlah bimbingan tugas akhir (TA), jumlah publikasi selama periode waktu tertentu, jumlah keikutsertaan dalam berbagai aktivitas tim di tingkat prodi, fakultas ataupun perguruan tinggi. Sedangkan makna secara kualitatif, bisa diukur dari sikap mental dosen dalam tridarma pendidikan.[8]

Dengan demikian maka pengembangan dosen harus menjadi sasaran utama, yakni kenaikan kualitas produktivitasnya dengan cara efisiensi kerja sebagai tenaga pengajar dan sebagai peneliti. Produktivitas kerja dosen merupakan kemampuan seorang dosen

---

[5] Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evalu-asi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, Jakarta, 2010

[6] Gephardt, M.; VanBuren, M. 1996. "Building synergy: The power of high performance work systems", *in Training and Development Journal*, Vol. 50 No. 5, 22

[7] Hill, Y., Lomas, L., Macgregor, J., 2003,"Student Perception of Quality in Higher Education, Quality Assuransce in Education", *Quality Assurance in Education, ISSN: 0968-4883* Vol. 11. No.1., 15-20.

[8] Teresa A. Sullivan. Improving Measurement of Productivity in Higher Education……., hlm 26

untuk mendaya gunakan kompetensinya dan mewujudkan segenap potensi yang ada pada dirinya.[9]

Indikator produktivitas dosen dalam publikasi penelitian dinyatakan oleh Creswell dalam Christoper[10], bahwa peran produktivitas dosen juga diukur dari seberapa banyak makalah yang disampaikan dalam seminar, kemampuan dosen untuk membimbing dan berkolaborasi dengan mahasiswa untuk melakukan penelitian, penyusunan buku yang berkualitas dan publikasi artikel hasil penelitian dalam jurnal ilmiah, ukuranya adalah diterbitkan oleh jurnal yang terindeks scopus. Maka seorang dosen harus selalu berpikir kritis, logis dan komprehensif, menerapkan prinsip dan metode penelitian serta mampu mengkomunikasikan hasil-hasil penelitian. Dengan demikian dosen akan mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta peduli terhadap kondisi sosial kemasyarakatan secara berkelanjutan.

Produktivitas penelitian yang dipublikasi oleh dosen perguruan tinggi merupakan salah satu unsur *benchmarks* dalam pengukuran kualitas dan kuantitas pelaksanaan tridharma pendidikan. Penilaian mengenai hal tersebut dijelaskan dalam prosedur dan standart akreditasi perguruan tinggi. Perguruan tinggi yang memiliki reputasi sebagai universitas berbasis riset (*research university*) akan dinilai sebagai universitas yang unggul dan terkareditasi A.[11][12]

Menyadari pentingnya dosen dalam pengembangan organisasi perguruan tinggi membuat para pengelola pendidikan tinggi menyadari nilai investasi dosen. Perguruan tinggi harus melakukan rekrutmen, melatih, memotivasi, mempekerjakan dosen yang memiliki performa yang dikehendaki serta mampu beradaptasi dengan budaya perguruan tinggi, kemudian mempertahankan dosen yang berkualitas tersebut.

---

[9] Lee, S., dan Bozeman, B. 2005. The Impact of Research Collaboration on Scientific Productivity. *Social Studies of Science Journal, Vol. 35 (5)* : 673

[10] Christopher Okiki , Research Productivity Teaching Faculty embers in Nigerian Federal Universities: An Investigative Study University of Lagos Nigeria. *Chinese Librarianship: an International Electronic Journal, 36. URL: www.iclc.us/cliej/cl36okiki.pdf* , hlm 101.

[11] Hu, Q and Gill, T.G. 2000. Is Faculty Research Productivity....., 15-25.

[12] Wichian. 2009. Factors Affecting Research Productivity of Faculty....., hlm 67-78

Berdasar penjelasan tersebut, maka artikel ini tertarik untuk mendeskripsikan tafsir Al-Qur'an dengan pendekatan tematik dalam memahami mutualistik organisasi perguruan tinggi dan produktivitas kerja dosen.

Pembahasan

Konsep Organisasi

Organisasi adalah susunan dan aturan berbagai bagian hingga menjadi terjalin kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.[13] Definisi yang lebih komprehensif disebutkan oleh Robbins, organisasi bermakna suatu unit sosial yang sengaja dibentuk untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan lebih dari dua orang yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu terstruktur, serta memiliki tujuan bersama atau satu set tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.[14] Jones mendefinisikan organisasi sebagai kelompok individu yang memiliki pola kerja tersitematis serta memiliki satu tujuan tertentu yang ditetapkan bersama.[15]

Beberapa definisi tersebut mempunyai kesamaan perspektif, kecuali satu hal, yakni tujuan yang ingin dicapai organisasi. Definisi yang dinyatakan Robbins dengan istilah "tujuan bersama" sebagai tujuan organisasi, berdasar dugaan bahwa tujuan yang ingin dicapai oleh masing-masing anggota organisasi tidak berbeda dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi itu sendiri. Dengan demikian, selama mereka masih mau bergabung dengan organisasi, itu menunjukkann mereka mau saling bekerjasama mencapai tujuan masing-masing. Dorongan untuk saling bekerjasama mencapai tujuan itulah yang oleh Robbins disebut sebagai tujuan bersama.

Richard Daft dalam Chen memberi definisi organisasi dengan memberi tekanan pada karakteristik organisasi. Definisi tersebut sebagai berikut; karakteristik organisasi adalah sebuah ciri khas dari sebuah kelompok sosial yang berorientasi pada tujuan dengan suatu sistem kegiatan yang terstruktur, terkoordinasi dan memiliki batas-batas yang teridentifikasi.[16] Istilah batas-batas yang bisa

---

[13] Kbbi.kemdikbud.go.id. diakses pada tanggal 27 Oktober 2017

[14] Robbins, Stephen Pb,. 2001. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan, Jakarta: Indeks Gramedia., 25

[15] Jones, G. R., *Organizational theory, design, and change*, Fifth Edition, 2007, Pearson ducation, Inc,New Jersey, 56

[16] C. J. Chen and J. W. Huang, "How Organizational Climate and Structure Affect Knowledge Management, The Social Interaction Perspective," *International Journal of Information Management, Vol. 27, No. 2, 2007, pp. 104- 118. doi:10.1016/j.ijinfomgt.2006.11.*001

teridentifikasi tersebut bukan batas geografis akan tetapi identitas diri organisasi mulai dari struktur, lingkungan hingga budaya yang menjadi pembeda satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Dari penjelasan para ahli tersebut, dapat disimpulkan definisi organisasi adalah ciri khusus dan kondisi internal organisasi yang membentuk pola kerja, memiliki batas-batas yang teridentifikasi dan menjadi pembeda dengan organisasi lainnya dalam mewujudkan visi-misi

Konsep Produktivitas

Pengertian produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasian.[17][18] Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*out put*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Senada dengan pengertian yang disebutkan oleh Sedarmayanti bahwa produktivitas kerja adalah nilai *output* dalam hubungan dengan suatu kesatuan *input* tertentu.[19] Laehan menyebutkan bahwa produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna.[20][21] Daya guna menggambarkan tingkat sumber daya manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan. Gill memberikan ukuran tentang produktivitas, yaitu perbandingan jumlah keluaran (*output*) tertentu

---

[17] Ravianto, J. (2006), *Dasar-dasar produktivitas*: Jakarta: Karunika., 98

[18] Holman, C.; Joyeux, B.; Kask, C. 2008. "Labor productivity trends since 2000, by sector and industry", *in Monthly Labor Review, Vol. 131, No. 2,* 64-82.

[19] Sedarmayanti. 2001. *MSDM & Produktivitas kerja.* Bandung: mandar maju, 54

[20] Laehan Garry, P. & Wexley Kennet, N. 2001, *Increasing Productivity Thougt Performance Appraisal*, United States Of America: Addison, Wesley Publishing Company,inc, 73

[21] Trisnaningsih, Sri, 2011. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi UPN "Veteran" Jawa Timur. *Jurnal Akuntansi & Auditing Vol 8. No 1/ November 2011.*, 1-94.

dengan jumlah masukan (*input*) tertentu untuk jangka waktu tertentu.[22]

Greenberg memaknai produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.[23] Sedangkan Sinta menyebut produktivitas adalah konsep yang mencerminkan kaitan antara hasil dari jumlah barang dan jasa dengan sumber jumlah tenaga kerja, modal, sarana prasana yang digunakam untuk menghasilkan hasil kerja yang telah ditargetkan.[24] Diperjelas oleh Bloom yang menyatakan bahwa produktivitas kerja lazimnya diukur dengan suatu imbangan dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses tersebut.[25] Beberapa pendapat tersebut menunjukkan bahwa produktivitas mencakup sejumlah persoalan yang terkait dengan kegiatan manajemen dan teknis operasional.

Berbeda dari pendapat sebelumnya, Komarudin mendefinisikan produktivitas pada sejatinya mencakup sikap mental atau keadaan jiwa seseorang dalam memandang apa yang dikerjakan dan dihasilkan hari ini harus lebih baik dari hari sebelumnya serta hari esok lebih baik dari hari ini.[26]

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan produktivitas kerja adalah sikap mental karyawan dalam mengupayakan hasil tertentu dengan cara mengukur jumlah keluaran (*output*) hasil dengan jumlah masukan (*input*) yang telah digunakan.

Produktivitas Kerja Dosen dalam Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi

Dosen memegang peran penting dan strategis. Peran, tugas, dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yang meliputi kualitas

---

[22] Hu, Q and Gill, T.G. 2000. Is Faculty Research Productivity: Influential Factors and Implications. *Information Resources Management Journal. Vol. 13, No. 2 April-June,* 15-25.

[23] Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta., 63

[24] Mulia, Sinta. 2011. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen. Vol 1, No 1*. Hal 1-11

[25] Bloom, N.; Van Reenen, J. 2006. "Management Practices, Work-Life Balance, and Productivity: A Review of Some Recent Evidence", *in Oxford Review of Economic Policy,Vol. 22, Issue 4*:457-482.

[26] Trisnaningsih, Sri, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi UPN "Veteran" Jawa Timur*. *Jurnal Akuntansi & Auditing* Volume 8/No. 1/ November 2011: 1-94, 2011.

iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang profesional.[27]

Tuntutan produktivitas kerja dosen juga dapat dilihat dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN-RB) Nomor 17 tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kredit. Pasal 3 yaitu Tugas pokok dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Pasal 4 ayat (2) Tri Dharma perguruan tinggi yang meliputi :[28]

a. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran , meliputi:
   1) Melaksanakan perkuliahan / tutorial, menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran.
   2) Membimbing seminar mahasiswa
   3) Membimbing Kuliah Kerja Nyata (KKN), Praktik Kerja Nyata (PKN),Praktik Kerja Lapangan (PKL).
   4) Membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir.
   5) Penguji pada ujian akhir
   6) Membina kegiatan mahasiswa di bidang akdemik dan kemahasiswaan
   7) Mengembangkan program perkuliahan
   8) Mengembangkan bahan pengajaran
   9) Menyampaikan orasi ilmiah
b. Melaksanakan penelitian dan pengembangan serta menghasilkan karya ilmiah,karya teknologi, karya seni monumental/seni pertunjukan dan karya sastra,meliputi:
   1) Menghasilkan karya penelitian.
   2) Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah.
   3) Mengedit/menyunting karya ilmih

---

[27] Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evalu-asi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*, Jakarta, 2010

[28] Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN-RB) Nomor 17 tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kredit. 118-119

4) Membuat rancangan dan karya teknologi.
5) Membuat rancangan dan karya seni.

c. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat meliputi:
1) Menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat negara sehingga harus dibebaskan dari jabatan organisasinya.
2) Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.
3) Memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat.
4) Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan.
5) Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat

Tugas utama dosen adalah sebagai pendidik. Sebagai pendidik, dosen mengemban tugas dan tanggung jawab untuk mendidik mahasiswa menjadi individu yang memiliki kemam-puan dan kecakapan yang berguna bagi kehidupannya dan diperlukan untuk memasuki dunia kerja, melalui kemampuannya mengajar berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan, disamping tanggung jawab dalam bentuk sikap dan perilaku yang benar dalam bertindak melalui sifat ketauladannya sebagai manusia yang bermoral. Tugas dan tanggung jawab dosen tidak hanya terbatas dalam hal *transferring of knowledge* semata.[29]

Dosen memikul tanggung jawab individual dan kolektif, tanggung jawab individual adalah tanggung jawab secara akademik. Sedangkan tanggung jawab kolektif adalah tanggung jawab selaku senat perguruan tinggi. Tugas dan tanggung jawab dosen tidak hanya sebagai pendidik dan peneliti tetapi juga berperan sebagai penyebar informasi dan agen pembaharuan, yang mana sejalan dengan fungsi perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan. Tugas dan tanggung jawab dosen yang di-amanatkan dalam Tri Dharma perguruan tinggi mencakup: pendidikan dan pengajaran, penelitian dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Menurut Trisnaningsih peran dosen disamping sebagai pengajar juga sebagai peneliti dan penyebar informasi. Hal ini berarti produktivitas dosen juga ditentukan dari banyaknya makalah yang dipresentasikan dalam seminar, penulisan artikel dalam jurnal

---

[29] Trisnaningsih, Sri, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi UPN "Veteran" Jawa Timur. *Jurnal Akuntansi & Auditing Volume 8/No. 1/ November 2011*: 1-94

[30] Undang-Undang Nomor 12 tentang : Pendidikan Tinggi. Tahun 2012

ilmiah dan penyusunan buku yang berbobot.[31] Selain itu dosen perlu mempunyai kemampuan berpikir logis dan kritis, menguasai prinsip dan metode penelitian serta mampu mengkomunikasikan hasil-hasil penelitian.

Berdasarkan uraian tersebut tersebut, maka dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa ruang lingkup produktivitas kerja dosen adalah melaksanakan peraturan Kemenpar Negara Nomor 17 tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kredit. Pasal 3 yaitu melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat dengan semangat dan disiplin kerja, mengacu pada cara kerja atau metode kerja yang telah ditetapkan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang berdaya guna.

Tafsir Al-Qur'an Tematik Tentang Mutualistik Organisasi dan Produktivitas Kerja Dosen

Organisasi merupakan sebuah lembaga atau wadah fungsional, sudah pasti membutuhkan pengelolaan dan pengaturan yang baik, rapi, dan teratur. Hal ini sesungguhnya juga merupakan bagian dari konsep Islam yang dengan tegas difirmankan Allah dalam QS. Ash-Shaaf (61): 4

إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلَّذِينَ يُقَٰتِلُونَ فِي سَبِيلِهِۦ صَفّٗا كَأَنَّهُم بُنۡيَٰنٞ مَّرۡصُوصٞ ٤

Artinya: *Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*[32]

Dalam ayat tersebut, terdapat kata *shaffan/Barisan*, menurut Quraish Shihab[33] dalam tafsir al-Mishbahnya, kata ini berarti sekelompok dari sekian banyak anggotanya yang sejenis dan kompak serta berada dalam satu wadah yang kukuh lagi teratur. Sedangkan kata *marshush* berarti *berdempet* atau *tersusun* rapi. Dengan demikian, yang dimaksud ayat di atas adalah kekompakan anggota barisan, kedisiplinan mereka yang tinggi, serta kekuatan mental mereka dalam menghadapi ancaman dan tantangan.

---

[31] Trisnaningsih, Sri, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi.....*, 65

[32] Departemen Agama, *Al Qur'an dan Terjemahannya,* QS. Ash-Shaaf (61): 4

[33] M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah: Pesan Kesan dan Keserasian al-Quran*, vol. 14, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), . 191.

Jika dikaitkan dengan kondisi sekarang, maka makna akan relevan dengan organisasi yang dimaksud dewasa ini. Sebagaimana pengertian organisasi merupakan wadah, badan, atau tempat berkumpulnya dua orang atau lebih untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu.[34]

Dari pengertian tersebut, ada tiga elemen yang melekat dalam organisasi yaitu: (1) Terdiri dari sekelompok orang (lebih dari dua orang); (2) Adanya interaksi atau kerja sama (perserikatan); (3) Memiliki tujuan bersama. Jika ditelaah lebih lanjut, ayat tersebut juga mengandung ketiga unsur tersebut, yakni: *pertama,* Kata *shaff* yang bermakna barisan, tentu disebut barisan adalah kumpulan dari orang yang berjajar. Jika seseorang itu sendiri tentu tidak dapat kita sebut barisan. Ini tentu sesuai dengan elemen pertama dari syarat organisasi. *kedua,* dikatakan bahwa barisan tersebut seperti 'bangunan yang kokoh', ini bisa kita maknai bahwa sebuah bangunan yang kokoh pasti terdiri dari elemen-elemen seperti pondasi, tiang , atap dan lain sebagainya yang terikat satu sama lain. Jika terpisah-pisah tentu tidak dapat kita sebut sebagai bangunan. Ini menandakan bahwa didalamnya ada sebuah kerjasama (perserikatan) untuk saling menopang, mengikat dan mendukung, agar bangunan tersebut dapat berdiri kokoh.[35] Dengan demikian, ini bisa merujuk pada elemen kedua dari sebuah organisasi. *Ketiga,* pada tengah ayat dikatakan mengenai tujuan dari kumpulan barisan tersebut, yakni 'berperang di jalan Allah'.

Di era sekarang tentu berperang di jalan Allah bisa kita maknai lebih luas dari sekedar mengangkat senjata. Berperang di jalan Allah bisa kita maknai berperang melawan ketidakadilan, melawan kebathilan, melawan hawa nafsu, atau bisa kita maknai melakukan sesuatu yang diridhai Allah. Dengan demikian kita dapat menyimpulkan makna ini relevan dengan tujuan organisasi.

Dengan demikian, ayat ini (61:4) menunjukkan bahwa Allah lebih menyukai orang yang berjihad di jalanNya dalam dalam sebuah organisasi yang teratur, dimana didalamnya terdiri atas banyak orang yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diridhai Allah. Hal ini tentu bisa sangat kita pahami jika kita analogikan bagaimana sebuah sapu lidi yang terikat itu akan lebih bisa membawa banyak kotoran dari pada lidi yang berdiri sendiri, tentu tidak akan bisa menghapus kotoran secara berarti. Atau jika kita

---

[34] Amirullah dan Haris Budiyono, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), . 166

[35] Ahmad Zarkasyi, 'Manajemen Kinerja Dalam Tafsir Al-Qur'an Dan Hadist Pendekatan Filsafat Tematik', *Qolamuna : Jurnal Studi Islam,* 2016.

merujuk langsung pada analogi dari ayat tersebut, dimana ayat tersebut menganalogikan dengan sebuah bangunan yang kokoh, maka dapat kita katakan bahwa sebuah bangunan dapat kehujanan jika tidak ada atapnya, akan roboh jika tidak ada tiangnya, akan mudah dimasuki orang jika tidak ada pintunya dsb.

Pada ayat lain Allah SWT juga mengingatkan akan pentingnya struktur yang jelas dalam sebuah organisasi. Dalam Az-Zumar (39): 29 Allah SWT berfirman:

ضَرَبَ ٱللَّهُ مَثَلًا رَّجُلًا فِيهِ شُرَكَآءُ مُتَشَٰكِسُونَ وَرَجُلًا سَلَمًا لِّرَجُلٍ هَلۡ يَسۡتَوِيَانِ مَثَلًاۚ ٱلۡحَمۡدُ لِلَّهِۚ بَلۡ أَكۡثَرُهُمۡ لَا يَعۡلَمُونَ ٢٩

Artinya: *"Allah membuat perumpamaan (yaitu) seorang laki-laki (budak) yang dimiliki oleh beberapa orang yang berserikat yang dalam perselisihan dan seorang budak yang menjadi milik penuh dari seorang laki-laki (saja); Adakah kedua budak itu sama halnya? Segala puji bagi Allah tetapi kebanyakan mereka tidak Mengetahui."*[36]

Menurut Quraish Shihab, ayat di atas bermaksud menggambarkan bagaimana keadaan seseorang yang harus tunduk kepada sekian banyak orang yang memilikinya, tetapi pemilik-pemiliknya saling berselisih dan buruk perangainya. Alangkah bingung ia. Bandingkan dengan budak yang hanya dimiliki oleh seorang tuan.[37]

Tentu ayat ini memiliki makna tersirat akan pentingnya sebuah struktur yang jelas dalam sebuah kegiatan bersama (organisasi). Dalam sebuah perkumpulan (organisasi) yang ingin mencapai sebuah tujuan bersama, diperlukan adanya hirarkhi yang jelas, agar tidak terjadi saling tumpang tindih hak dan kewajibannya. Harus ditentukan siapa pemimpin dan siapa yang dipimpin, sehingga jelas kepada siapa seseorang bertanggung jawab. Sebagaimana gambaran dari ayat tersebut dimana seorang budak akan bingung jika terlalu banyak majikannya, artinya tidak ada struktur yang jelas dalam perserikatan tersebut, sehingga tidak jelas kepada siapa seharusnya budak tersebut bertanggung jawab dan perintah siapa yang harus dia turuti terlebih dahulu. Sedangkan untuk budak yang telah

---

[36] Departemen Agama, *Al Qur'an dan Terjemahannya,* QS. Az-Zumar (39): 29

[37] M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), vol. 12, . 224

memiliki pemimpin yang jelas, tentu akan lebih mudah baginya melaksanakan tugas yang diberikan dan jelas pula kepada siapa dia harus bertanggungjawab.

Selain struktur yang jelas, pentingnya kewenangan juga sangat perlu diperhatikan. Dalam QS. Al-An-Nahl(6): 75, Allah SWT memberikan perumpamaan:

۞ ضَرَبَ ٱللَّهُ مَثَلًا عَبۡدًا مَّمۡلُوكًا لَّا يَقۡدِرُ عَلَىٰ شَيۡءٖ وَمَن رَّزَقۡنَٰهُ مِنَّا رِزۡقًا حَسَنًا فَهُوَ يُنفِقُ مِنۡهُ سِرًّا وَجَهۡرًا هَلۡ يَسۡتَوُۥنَۖ ٱلۡحَمۡدُ لِلَّهِۚ بَلۡ أَكۡثَرُهُمۡ لَا يَعۡلَمُونَ ٧٥

Artinya: "*Allah membuat perumpamaan dengan seorang hamba sahaya yang dimiliki yang tidak dapat bertindak terhadap sesuatupun dan seorang yang kami beri rezki yang baik dari kami, lalu dia menafkahkan sebagian dari rezki itu secara sembunyi dan secara terang-terangan, Adakah mereka itu sama? Segala puji Hanya bagi Allah, tetapi kebanyakan mereka tiada mengetahui.*"[38]

Dalam tafsir Jalalain mengenai Qs 16: 75 tersebut dikatakan bahwa: (Allah membuat perumpamaan) lafal *matsalan* ini kemudian dijelaskan oleh *badalnya* yaitu (dengan seorang hamba sahaya yang dimiliki) lafal *mamlukan* ini berkedudukan menjadi sifat dari lafal `*abdan*, dimaksud untuk membedakannya dari manusia yang merdeka, karena manusia yang merdeka disebutkan dengan istilah Abdullaah atau hamba Allah (yang tidak dapat bertindak terhadap sesuatu) karena ia tidak memiliki apa pun (dan seorang) lafal man di sini nakirah maushufah, artinya seorang yang merdeka, bukan hamba sahaya (yang Kami beri rezeki yang baik dari Kami, lalu dia menafkahkan sebagian dari rezeki itu secara sembunyi dan secara terang-terangan) artinya dia menafkahkannya sekehendak hatinya.[39]

Dari tafsiran di atas, sangat jelas bahwa Allah memberikan perumpamaan yang sempurna dimana kita diminta untuk berpikir beda antara budak yang tidak memiliki wewenang apapun atas harta tuannya dengan dengan seseorang yang memiliki kewenangan penuh dalam mengelola hartanya. Memberikan kewenangan merupakan suatu yang urgen dalam manajemen organisasi. orang yang memiliki pekerjaan tidak mungkin selamanya dapat menyelesaikan semuanya sendiri tanpa bantuan orang lain. Inilah

---

[38] Departemen Agama, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, QS. An-nahl (6): 75

[39]Raghib al-Asfihani, *Mu'jam al-Mufradat li al-Faz al-Qur'an*, (Beirut: Dar al-Fikr, tt), 774.

yang disebut dengan pendelegasian wewenang. Dengan adanya pendelegasian wewenang, pekerjaan menjadi lebih ringan dan lebih cepat selesai. Selain manfaat tersebut, pendelegasian wewenang secara otomatis juga akan menjadikan organisasi dinamis, dan cepat berkembang, karena setiap individu akan melaksanakan sebaik-baiknya dan menjadikan dia bisa terus berinovasi.

Dalam manajemen, wewenang mengacu pada hak untuk membuat keputusan tanpa persetujuan dari manajemen jenjang yang lebih tinggi dan menuntut kepatuhan dari yang lain, sedangkan pendelegasian merupakan proses pengalihan dan pemberian wewenang, tugas dan tanggung jawab dari manajemen puncak kepada orang lain untuk dapat dipertanggungjawabkan pelaksanaannya. Dari pengertian wewenang dan delegasi tersebut, mengandung arti bahwa seseorang akan bisa memperoleh wewenang apabila kewenangan itu telah didelegasikan oleh manajer di atasnya. Wewengan tidak akan pernah dimiliki bawahan manakala tidak pernah didelegasikan oleh manajer di atasnya. Organisasi yang yang melakukan pendelegasian wewenang memudahkan manajer membuat keputusan penting dan meningkatkan bermacam-macam ketrampilan yang pada akhirnya dapat memajukan organisasi.[40]

Dalam tinjauan *sirah nabawiah* keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun masyarakat dengan tatanan akhlak mulia disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain, sebagaimana dinyatakan dalam al-Qur'an surah Ali Imran: 159,

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ ٱللَّهِ لِنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ ٱلْقَلْبِ لَٱنفَضُّوا۟ مِنْ
حَوْلِكَ ۖ فَٱعْفُ عَنْهُمْ وَٱسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى ٱلْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ
عَلَى ٱللَّهِ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: *"Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka*

[40] Amirullah dan Haris Budiyono, *Pengantar Manajemen*, 190

bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.[41]

Rasulullah SAW memandang orang lain sebagai manusia yang utuh dan dianggap sebagai sahabat atau kawan, termasuk kepada pembantunya sendiri. Rasulullah SAW tidak menganggap pembantunya sebagai bawahan tetapi merupakan saudara bagi beliau, sehingga apa yang beliau makan dan beliau pakai tidak berbeda dengan apa yang dimakan dan dipakai oleh pembantunya. Jika pimpinan organisasi bisa meniru sikap yang dicontohkan Rasulullah SAW ini tentu akan memberikan pengaruh yang berbeda dalam sebuah organisasi. Suasana kerja akan terasa lebih nyaman sehingga kreativitas-kreativitas anggota organisasi akan muncul. Namun jika bawahan berada di bawah tekanan yang begitu kuat dari pimpinan, maka seorang bawahan tidak akan berprestasi dan hanya akan mengerjakan apa yang menjadi kewajibannya.[42]

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara tegas, Islam menganjurkan adanya organisasi yang kokoh, struktur yang jelas, serta adanya kewenangan yang memberdayakan anggota organisasi dengan budaya organisasi saling memberi nasehat dalam menjalankan setiap aturan dengan cara yang santunAl Qur'an banyak sekali menyebut tentang kata *'amal* maupun kata jamaknya *a'maal*, yang mana kata tersebut berasal dari sebuah kata kerja (*fi'il*) " عَمِلَ – يَعْمَلُ " yang bisa diartikan "bekerja" atau "melakukan sesuatu". Beberapa kata lain yang bisa dimaknai "bekerja" antara lain adalah : "*jahada*", "*kasaba*", "*sa'aa*". Terkait tingginya frekuensi dalam menyebut kata tersebut, dapat diartikan bahwa bekerja didalam Al-Qur'an dianggap sesuatu yang sangat penting. Adapun ayat – ayat yang membahas mengenai produktivitas yaitu firman Allah dalam Al- Qur'an Q.S An-Nisa' ayat 95 :

لَّا يَسْتَوِى ٱلْقَٰعِدُونَ مِنَ ٱلْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُو۟لِى ٱلضَّرَرِ وَٱلْمُجَٰهِدُونَ فِى سَبِيلِ
ٱللَّهِ بِأَمْوَٰلِهِمْ وَأَنفُسِهِمْ ۚ فَضَّلَ ٱللَّهُ ٱلْمُجَٰهِدِينَ بِأَمْوَٰلِهِمْ وَأَنفُسِهِمْ عَلَى
ٱلْقَٰعِدِينَ دَرَجَةً ۚ وَكُلًّا وَعَدَ ٱللَّهُ ٱلْحُسْنَىٰ ۚ وَفَضَّلَ ٱللَّهُ ٱلْمُجَٰهِدِينَ عَلَى
ٱلْقَٰعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا ﴿٩٥﴾

[41] Departemen Agama RI. *Terjemahan Al-qur'an*. (Jakarta : Depag. 2000) hlm 103

[42] Hafidhuddin & Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*. (Jakarta: Gema Insani Press, 2003) hlm 61

> Artinya*: tidaklah sama antara mukmin yang duduk (yang tidak ikut berperang) yang tidak mempunyai 'uzur dengan orang-orang yang berjihad di jalan Allah dengan harta mereka dan jiwanya. Allah melebihkan orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk (yang tidak berperang karena uzur) satu derajat. kepada masing-masing mereka Allah menjanjikan pahala yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar.*[43]

Kata kunci dari ayat tersebut, terkait produktivitas adalah kata "berjihad". Namun, ayat tersebut harus dipahami secara konseptual bukan secara kontekstual. Karena jika memahami ayat tersebut secara kontekstual, kata "berjihad" dalam ayat tersebut cenderung dekat dengan kata "berperang", atau dengan kata lain bahwa jihad itu diartikan perang secara fisik. Akan berbeda seandainya dipahami secara konseptual makna 'berjihad" dalam ayat tersebut akan mempunyai makna yang lebih luas dan mendalam.

Secara konseptual, kata "berjihad" dalam ayat tersebut dapat diartikan "bekerja dengan cara dan semangat yang sunggu-sungguh". Sebagaimana makna produktivitas yang memiliki makna teknik operasional dan makna filosofis. Secara operasional adalah efesiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran (*output*). Makna bekerja dengan cara dan semangat yang sungguh-sungguh senada dengan sebuah hadits *hasan*:

> رَوَاهُ الدَّيْلَمِيُ عَنْ عَبْدِ الْعَزِيْزِ بْنِ اَبِيْ روادعَنْ عَلِيِّ بْنِ اَبِي طَالِبٍ قَالَ :رَاَيْتُ فِى الْمَنَامِ رَسُوْلَ اللهِ فَقُلْتُ يَا رَسُوْ لَ اللهِ : اَوْصِنِى , فَقَالَ: مَنْ كَانَ يَوْمًا خَيْرًا مِنْ أَمْسِهِ فَهُوَ رَبِّح، مَنْ كَانَ يَوْمًا سَوَ مِنْ أَمْسِهِ فَهُوَ خَاسِرٌ، مَنْ كَانَ يَوْمًا سَرًّا مِنْ أَمْسِهِ فَهُوَ هَالِك[44]

Hadits tersebut mendorong seseorang agar hasil hari ini harus lebih baik dari hari kemarin sehingga ia bisa dikatakan sebagai orang yang beruntung, karena jika hasil hari ini sama dengan hari kemarin maka ia dikatakan merugi, sedangkan jika hari ini lebih buruk dari hari kemarin maka dikatakan sebagai orang yang hancur.

Islam melarang menyianyiakan apapun bahkan menuntut memanfaatkan apa saja menjadi sesuatu yang lebih baik. firman Allah dalam Al-Qur'an Surat Al-Ashr 1-3 :

---

[43] Departemen Agama, *Al Qur'an dan Terjemahannya,* Q.S. An-Nisa' ayat 95

[44] Imam Nawawi, *Terjemah Riyadhus shalihin jilid* 1, (Jakarta: Pustaka Amani, 1990), 187

وَٱلۡعَصۡرِ ۝١ إِنَّ ٱلۡإِنسَٰنَ لَفِي خُسۡرٍ ۝٢ إِلَّا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلۡحَقِّ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلصَّبۡرِ ۝٣ :

Artinya *: Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.*[45]

Ayat inilah yang menggambarkan bahwa sangat penting untuk memanfaatkan potensi sumber daya yang telah dianugerahkan Allah SWT yaitu waktu. Dari input yang berupa waktu akan terlihat tingkat produktivitas seseorang pendidik, ada yang waktu tersebut hanya terbuang sia-sia tanpa menghasilkan sesuatu peningkatan apapun, namun ada juga orang yang memanfaatkan waktu dengan sangat baik sehingga terlihat adanya peningkatan demi peningkatan dari segi ibadahnya, pekerjaannya, perilakunya, amal salehnya, dan lain-lain.[46]

Pentingnya menghasilkan *output* berkualitas tak lepas dari cara kerja yang mengacu pada standart kerja dan penggunakan media yang tepat, sebagaimana disabdakan oleh Nabi Muhammad SAW dalam haditsnya:

عَنْ أَبِي يَعْلَى شَدَّاد ابْنِ أَوْسٍ رَضِيَ اللهُ عَنْهُ عَنْ رَسُوْلِ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : إِنَّ اللهَ كَتَبَ ٱلإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ، فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا الْقِتْلَةَ وَإِذَا ذَبَحْتُمْ فَأَحْسِنُوا الذِّبْحَةَ وَلْيُحِدَّ أَحَدُكُمْ شَفْرَتَهُ وَلْيُرِحْ ذَبِيْحَتَهُ .[رواه مسلم] [47]

Artinya : *Dari Abu Ya'la Syaddad bin Aus, Rasulullah shallallahu`alaihi wa sallam* bersabda: *Sesungguhnya Allah telah menetapkan perbuatan baik (ihsan) atas segala sesuatu. Jika kalian membunuh maka berlakulah baik dalam hal tersebut. Jika kalian menyembelih berlakulah baik dalam hal itu, hendaklah kalian mengasah pisaunya dan menyenangkan hewan sembelihannya.* (Riwayat Muslim)

Kata "*ihsan*' tersebut bermakna '"melakukan dan menghasilkan sesuatu dengan kualitas maksimal dan terbaik". Dengan demikian, pendidik yang produktif adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk mengajarkan dan meningkatkan kebaikan diri,

---

[45] Departemen Agama, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Q.S. Al-Ashr ayat 1-3

[46] Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Quran dan Sains*, (Jakarta : Gema Insani Press, 1997), 44

[47] Imam Nawawi, *Terjemah Riyadhus shalihin jilid* 1, (Jakarta: Pustaka Amani, 1990), 133

keluarga, masyarakat dan negara.[48] Oleh karena itu, kategori "ahli surga" seperti yang digambarkan dalam Al-Qur'an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi sebagai manajer, rektor dan sebagainya. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan semangat dan cara yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang profesional dan memiliki sikap mental yang selalu berusaha untuk mempertahankan dan memperbaiki semangat, cara dan hasil kerjanya.

Kesimpulan

Produktivitas kerja dosen merupakan kemampuan seorang dosen untuk mendaya gunakan kompetensinya dan mewujudkan segenap potensi yang ada pada dirinya. Dosen merupakan unsur utama dalam proses *improvement* kelembagaan perguruan tinggi. Acuan pokok dalam penilaian sistem akreditasi lembaga salah satunya diukur dari jenjang pendidikan dan kepangkatan dosen, disamping rasio yang diluluskan. Dengan demikian, upaya pengembangan kualitas dosen dalam pelaksanaan pendidikan, penelitian, serta pengabdian pada masyarakat harus menjadi prioritas setiap pengelola perguruan tinggi. Jika perguruan tinggi mempunyai dosen yang profesionalitasnya tinggi maka kualitas lulusannya tersebut juga akan tinggi. Karena sebaik apapun program pendidikan yang dilaksanakan tanpa adanya dukungan dosen yang profesionalitasnya tinggi maka tidak akan berhasil secara maksimal. Perguruan tinggi harus melakukan rekrutmen, melatih, memotivasi, mempekerjakan dosen yang memiliki performa yang dikehendaki serta mampu beradaptasi dengan budaya perguruan tinggi, kemudian mempertahankan dosen yang berkualitas tersebut.

---

[48] Muhaimin, dkk. *Kawasan Dan Wawasan Studi Islam (Jakarta,* Prenada Media, 2005), 54

Daftar Pustaka

Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Quran dan Sains*, (Jakarta : Gema Insani Press, 1997).

Amirullah dan Haris Budiyono, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004)

Bloom, N.; Van Reenen, J. 2006. "Management Practices, Work-Life Balance, and Productivity: A Review of Some Recent Evidence", *in Oxford Review of Economic Policy,Vol. 22, Issue 4*, 457-482

C. J. Chen and J. W. Huang, "How Organizational Climate and Structure Affect Knowledge Management, The Social Interaction Perspective," *International Journal of Information Management, Vol. 27, No. 2, 2007, pp. 104- 118. doi:10.1016/j.ijinfomgt.2006.11.*001

Christopher Okiki , Research Productivity Teaching Faculty embers in Nigerian Federal Universities: An Investigative Study University of Lagos Nigeria*. Chinese Librarianship: an International Electronic Journal, 36. URL: www.iclc.us/cliej/cl36okiki.pdf*

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evalu-asi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, Jakarta, 2010).

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evalu-asi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*, Jakarta, 2010.

Garry, Laehan P. & Wexley Kennet, N. *Increasing Productivity Thougt Performance Appraisal*. (United States Of America: Addison, Wesley Publishing Company,inc., 2001)

Gephardt, M.; VanBuren, M. 1996. "Building synergy: The power of high performance work systems", *in Training and Development Journal*, Vol. 50 No. 5, 22

Hafidhuddin & Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*. (Jakarta: Gema Insani Press, 2003).

Hanafiah, M.J . Pengelolaan Mutu Total Pendidikan Tinggi (Suatu Buku Pedoman bagi Pengelola Perguruan Tinggi Untuk Meningkatkan Mutu). *Jakarta : Mendikbud RI. Badan Kerjasama Perguruan Tinggi Negeri. (Wilayah Indonesia barat,* 2014*).*

Hill, Y., Lomas, L., Macgregor, J., 2003,"Student Perception of Quality in Higher Education, Quality Assuransce in Education", *Quality Assurance in Education, ISSN: 0968-4883* Vol. 11. No.1., 15-20.

Holman, C.; Joyeux, B.; Kask, C. 2008. "Labor productivity trends since 2000, by sector and industry", *in Monthly Labor Review, Vol. 131, No. 2,* 64-82.

Hu, Q and Gill, T.G. 2000. Is Faculty Research Productivity: Influential Factors and Implications. *Information Resources Management Journal. Vol. 13, No. 2 April-June,* 15-25.

Jones, G. R., *Organizational theory, design, and change*, Fifth Edition, 2007, Pearson ducation, Inc,New Jersey.

Kbbi.kemdikbud.go.id. diakses pada tanggal 27 Oktober 2017.

Laehan Garry, P. & Wexley Kennet, N. 2001, *Increasing Productivity Thougt Performance Appraisal*, United States Of America: Addison, Wesley Publishing Company,inc.

Lee, S., dan Bozeman, B. 2005. The Impact of Research Collaboration on Scientific Productivity. *Social Studies of Science Journal, Vol. 35 (5)* : 673

Muhaimin, dkk. *Kawasan Dan Wawasan Studi Islam (Jakarta,* Prenada Media, 2005).

Mulia, Sinta. 2011. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen. Vol 1, No 1*.

Nawawi, Imam. *Terjemah Riyadhus shalihin jilid* 1, (Jakarta: Pustaka Amani, 1990).

Nawawi, Imam. *Terjemah Riyadhus shalihin jilid* 1, (Jakarta: Pustaka Amani, 1990).

Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN-RB) Nomor 17 tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kredit.

Raghib al-Asfihani, *Mu'jam al-Mufradat li al-Faz al-Qur'an*, (Beirut: Dar al-Fikr, tt).

Ravianto, J. *Dasar-dasar produktivitas*: (Jakarta: Karunika, 2006).

Sedarmayanti. *MSDM & Produktivitas kerja.* (Bandung: mandar maju. 2001)

Shihab, Quraish. *Tafsir al-Mishbah: Pesan Kesan dan Keserasian al-Quran*, vol. 14, (Jakarta: Lentera Hati, 2002)

Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. (Jakarta : Rineka Cipta, 2009)

Stephen, Robbins, Pb,. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. (Jakarta: Indeks Gramedia., 2001).

Teresa A. Sullivan. Improving Measurement of Productivity in Higher Education. *Additional copies of this report are available from the National Academies Press, 500 Fifth Street, NW, Keck 360, Washington, DC 20001; (800) 624-6242 or (202) 334-3313, http://www.nap.edu*

Trisnaningsih, Sri, 2011. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi UPN "Veteran" Jawa Timur. *Jurnal Akuntansi & Auditing Vol 8. No 1/ November 2011*.

Trisnaningsih, Sri, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi UPN "Veteran" Jawa Timur*. *Jurnal Akuntansi & Auditing* Volume 8/No. 1/ November 2011: 1-94, 2011.

Widia, Th. dan J.F.P. Luhukay. "Mutu Proses Perguruan Tinggi dan Upaya Peningkatannya." Universitas Bina Nusantara Menjelang Era Globalisasi. *(Jakarta: Biro Kendali Mutu Universitas Bina Nusantara*., 1997.)

Zarkasyi, Ahmad 'Manajemen Kinerja Dalam Tafsir Al-Qur'an Dan Hadist Pendekatan Filsafat Tematik', *Qolamuna : Jurnal Studi Islam,* 2016

Artikel As'aril

ORIGINALITY REPORT

15%	17%	3%	6%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.scribd.com Internet Source	4%
2	repository.radenintan.ac.id Internet Source	3%
3	ejurnal.stainparepare.ac.id Internet Source	3%
4	id.123dok.com Internet Source	2%
5	ejournal.undip.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 140 words
Exclude bibliography	Off		