

Research Article

Faktor-Faktor Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja dalam Upaya Meningkatkan Mutu Perguruan Tinggi Islam di Indonesia

¹Juliastuti, ²Achmad Hufad, ³Maman Fatturrahman

¹Universitas Cendekia Abditama, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

²Universitas Pendidikan Indonesia

³Universita Sultan Ageng Tirtayasa

Copyright © 2022 by Authors, Published by Risalah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>).

Received : November 30, 2022

Revised : February 12, 2023

Accepted : Maret 9, 2023

Available online : Maret 11, 2023

How to Cite: Juliastuti, Achmad Hufad, and Maman Fatturrahman. 2023. "Faktor-Faktor Disiplin Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Perguruan Tinggi Islam Di Indonesia". *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam* 9 (1):30-43. https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v9i1.428.

*Corresponding Author: Email: juliastuti@uca.ac.id 7782220023@untirta.ac.id (Julistuti)

Work Discipline Factors and Its Effect on Work Productivity in Efforts to Improve the Quality of Islamic Higher Education In Indonesia

Abstract. This study aims to determine the factors of work discipline and their influence on work productivity in an effort to improve the quality of Islamic universities in Indonesia. This research method uses descriptive qualitative, and library research. This researcher uses a qualitative descriptive method to present several theories and explanations about the discussion under study, while the library research method, is used to study various scientific articles, research journals, via the internet, books, and other sources of data or information that are considered relevant to the study or related to the discussion in this study. The data collection is carried out through observation and literature studies. The results showed that the factors of environmental work discipline, motivation, work performance, compensation, competence, education and training affect the work productivity of lecturers so that it is expected to improve the quality of higher education in Indonesia.

Keywords: Work Discipline, Work Productivity, Quality.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja upaya meningkatkan mutu perguruan tinggi Islam di Indonesia. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, dan library research. Peneliti ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menyajikan beberapa teori dan penjelasan tentang pembahasan yang

diteliti, sedangkan metode library research, digunakan untuk mempelajari berbagai artikel ilmiah, jurnal-jurnal penelitian, via internet, buku-buku, dan sumber-sumber data atau informasi lainnya yang dianggap relevan dengan kajian atau yang terkait dengan pembahasan dalam penelitian ini. Adapun pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor disiplin kerja lingkungan, motivasi, prestasi kerja, kompensasi, kompetensi, pendidikan dan pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja dosen sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan tinggi di Indonesia.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, Mutu.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sebuah investasi terbaik bagi masa depan guna mempersiapkan sumber daya manusia untuk kemajuan bangsa dan negara. Salah satu permasalahan yang sangat penting dalam pembangunan di Indonesia saat ini adalah sumber daya manusia yang berkualitas yaitu yang dihasilkan perguruan tinggi Islam untuk membentuk sumber inovasi dan solusi bagi pertumbuhan dan pengembangan bangsa. Perguruan tinggi Islam adalah salah satu pendidikan formal dari Sistem Pendidikan Nasional. Menurut Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, perguruan tinggi Islam adalah tingkatan pendidikan setelah pendidikan menengah yaitu program pendidikan diploma, sarjana(S₁), magister (S₂), spesialis, dan doktor(S₃) yang dilaksanakan oleh perguruan tinggi Islam.

Lembaga perguruan tinggi Islam adalah ujung tombak dalam meningkatkan dan mengembangkan masyarakat karena memiliki tri darma yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Untuk itu transformasi perguruan tinggi Islam harus terus menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Pengelola pendidikan mulai dari pemerintah pusat, daerah, sampai pada pendidik dan tenaga kependidikan bertanggungjawab untuk menghasilkan lembaga pendidikan yang bermutu. Menurut (Soesatyo, 2018) mengatakan bahwa fungsi dan peran perguruan tinggi Islam di Indonesia adalah sentra pembangunan sumber daya manusia (SDM). Bangsa Indonesia sangat berharap pada lembaga-lembaga pendidikan tinggi untuk dapat melahirkan generasi yang terampil dan mandiri. Menurut (Scholastica Gerintya, 2019) Human Development Reports mengeluarkan Education Index, pada 2017 Indonesia pada posisi ketujuh di ASEAN dengan skor 0,622. Skor tertinggi diraih Singapura, yaitu sebesar 0,832. Peringkat kedua ditempati oleh Malaysia (0,719) dan disusul oleh Brunei Darussalam (0,704). Pada posisi keempat ada Thailand dan Filipina, keduanya sama-sama memiliki skor 0,661. hal ini dikarenakan mutu perguruan tinggi Islam di Indonesia belum sesuai dengan standar pendidikan Internasional.

Anies Baswedan dalam (Hidayati 2021) mengatakan bahwa pendidikan di Indonesia berada dalam posisi keterpurukan, gambaran kondisi tersebut diantaranya adalah: (1) menurunnya layanan pendidikan di Indonesia, (2) rendahnya kualitas /mutu pendidikan di Indonesia, (3) rendahnya kualitas/ mutu perguruan tinggi Islam di Indonesia, (4) rendahnya kemampuan literasi anak-anak Indonesia. Oleh karena itu mutu pendidikan di Indonesia sangat berpengaruh terhadap kemajuan bangsa di masa depan. Keterpurukan kualitas/ mutu manusia di Indonesia membuktikan rendahnya mutu pendidikan di Indonesia. Mutu perguruan tinggi Islam sebagai penentu mutu lulusan perguruan tinggi Islam. Oleh karena itu tidak terlepas dari tanggung jawab dosen dalam menjalankan tugas. Dosen yang berkualitas/bermutu adalah sebagai

ujung tombak perguruan tinggi Islam. Dalam UU RI Nomor 14 tahun 2005 pasal 1, tentang Guru dan Dosen, dikatakan bahwa “Dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan yang memiliki tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”. Menurut (Agustini, 2015) Mutu seorang dosen hubungannya sangat erat dengan tingkat produktivitas kerja yaitu berhubungan dengan kemampuan dosen dalam mempersiapkan pengajaran, sehingga pada akhirnya dapat menghasilkan lulusan yang bermutu.

Dosen merupakan tenaga akademisi yang bertugas dalam suatu lembaga perguruan tinggi Islam yang mempunyai peran penting dalam menentukan kelancaran dan keberhasilan suatu perguruan tinggi Islam. Agar pelaksanaan tugas dosen berjalan dengan baik dan efektif, maka dosen dituntut untuk memiliki kemampuan, disiplin kerja, motivasi kerja, budaya kerja, etika kerja, etos kerja, dan semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian sebutan dosen yang produktif akan melekat pada setiap diri dosen itu sendiri. Mutu/Kualitas sebuah perguruan tinggi Islam bergantung kepada produktivitas dosen. Hal ini karena mutu/ kualitas perguruan tinggi Islam dinilai berdasarkan bagaimana perguruan tinggi Islam itu melaksanakan kegiatannya untuk mencapai tujuannya. Seluruh kegiatan ini tentunya dilakukan oleh dosen. Seorang dosen harus efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas utama yaitu melaksanakan tridharma perguruan tinggi Islam. Semakin produktif dosen, semakin baik pula mutu/kualitas perguruan tinggi Islam. Menurut E. Mulyasa dalam (Heri, 2019) Di dunia pendidikan arti produktivitas berhubungan dengan keseluruhan proses pengaturan dan pendaya guna sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Produktivitas karyawan ditentukan oleh banyak sekali faktor. Beberapa diantaranya adalah disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, teknologi, kompensasi dan lain-lain.

Produktivitas dosen dalam suatu perguruan tinggi Islam merupakan faktor yang sangat menarik untuk diteliti karena beberapa alasan yaitu: 1) Dosen merupakan ujung tombak dari keberhasilan proses pembelajaran, tanpa kualitas dosen, mustahil suatu proses pembelajaran dapat menghasilkan mahasiswa yang berkualitas, 2) Disiplin kerja sebagian dosen rendah sehingga dapat menurunkan kinerja dosen dan berdampak kepada produktivitas dosen, 2) lingkungan kerja tidak kondusif juga berdampak pada produktivitas dosen.

Adanya disiplin kerja dalam perguruan tinggi Islam akan membuat dosen dapat menjalankan tugas-tugas tridharma perguruan tinggi Islam (pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat) dengan baik. Dosen yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perguruan tinggi Islam dapat meningkatkan produktivitas kerja dosen. Dilihat dari formula Kurt Lewin dalam (Hapsari, 2017) faktor - faktor disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan : 1) faktor kepribadian yaitu nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat dapat digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di perguruan tinggi Islam misalnya disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi. 2) faktor lingkungan: Disiplin kerja yang tinggi tidak begitu saja muncul, namun

proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar berjalan dengan efektif maka pemimpin perguruan tinggi Islam sebagai agen perubahan perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka. Kedisiplinan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perguruan tinggi Islam (kampus) bila hendak mengharapkan setiap dosen dapat memberikan kontribusi positif dan memiliki mutu yang lebih baik terhadap pencapaian tujuan perguruan tinggi Islam.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis perlu mengkaji tentang Faktor-Faktor Disiplin Kerja dan Pengaruh terhadap Produktivitas Kerja upaya Peningkatan Kerja dalam Meningkatkan Mutu Perguruan tinggi Islam di Indonesia. Adapun faktor-faktor yang diteliti adalah terkait dengan faktor-faktor disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, dan *library research* (*study* kepustakaan). Peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menyajikan beberapa teori dan penjelasan tentang pembahasan yang diteliti, sedangkan metode *library research*, digunakan untuk mempelajari berbagai artikel ilmiah, jurnal-jurnal penelitian, via internet, buku-buku, dan sumber-sumber data atau informasi lainnya yang dianggap relevan dengan kajian atau yang terkait dengan pembahasan dalam penelitian ini. Adapun pengumpulan data dilakukan dengan observasi yaitu penulis mengamati secara langsung kegiatan dosen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Menurut (Busro, 2018) mengatakan faktor - faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas, yaitu: pendidikan, iklim dan lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, kecanggihan teknologi, keterampilan, etos kerja, kemampuan bekerja sama, tingkat pendapatan, gizi dan kesehatan, kepemimpinan dan manajemen, jaminan sosial, serta peluang keberhasilan. Sedangkan menurut J. Ravianto dalam (Yandi, 2022) Produktivitas dipengaruhi berbagai faktor seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, motivasi kerja, teknologi, sarana, produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu : sikap mental berupa disiplin kerja, motivasi kerja, kesempatan berprestasi dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan social, lingkungan sosial dan iklim kerja, sarana produksi, dan teknologi . Faktor-faktor tersebut secara umum dapat digunakan pada organisasi penyelenggara pendidikan tingkat tinggi (perguruan tinggi Islam). Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi proses kinerja dosen, dan juga dapat mempengaruhi produktivitas dosen itu sendiri, baik dalam pengajaran, penelitian, atau dalam pengabdian kepada masyarakat. Menurut Thomas dalam (Heri, 2019) mengatakan bahwa produktivitas pendidikan dapat dilihat dari tiga dimensi yaitu:

1. Produktivitas perguruan tinggi Islam dilihat dari segi keluaran administrative, yaitu seberapa besar/baik layanan yang diberikan dalam suatu proses pendidikan, baik oleh dosen, rektor, dekan maupun pihak lain yang berkepentingan.
2. Produktivitas dilihat dari segi keluaran perubahan perilaku, dengan melihat nilai-nilai yang didapat oleh mahasiswa/ mahasiswi sebagai suatu deskripsi dari prestasi akademik yang dicapainya dalam waktu belajar tertentu di perguruan tinggi Islam.
3. Melihat produktivitas perguruan tinggi Islam dari keluaran ekonomis yaitu pembiayaan layanan pendidikan di perguruan tinggi Islam. Hal ini terdiri dari “harga” layanan yang diberikan (pengorbanan atau *cost*) dan “perolehan” (*carning*) yang ditimbulkan oleh layanan itu atau disebut “peningkatan nilai baik”

Produktivitas kerja dan Disiplin Kerja Dosen

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan organisasi, baik berbentuk perusahaan maupun lembaga/ institusi akan selalu berusaha untuk dapat memiliki sumber daya manusia yang bermutu tinggi. Menurut (Elbandiansyah, 2019) menyatakan bahwa, produktivitas merupakan perbandingan antara pencapaian output dengan input berbagai sumber daya. Produktivitas kerja dosen bermanfaat bagi perguruan tinggi Islam, yaitu meningkatkan hasil yang telah dicapai oleh penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. Apabila tingkat kehadiran karyawan, tingkat disiplin kerja, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan menurun, maka produktivitas kerja akan rendah. Begitupun sebaliknya apabila tingkat disiplin, tingkat kehadiran dan rasa tanggung jawab meningkat, maka produktivitas akan meningkat pula.

Selanjutnya (Sutrisno, 2017) mengatakan produktivitas merupakan perbandingan antara pencapaian output dengan peran serta tenaga kerja dalam satuan waktu. Peran serta dosen merupakan efektif dan efisien dalam penggunaan sumber daya. Sesuai dengan definisi yang sudah dikemukakan, sehingga dapat dijelaskan bahwa Produktivitas kerja merupakan rasio antara keluaran dan masukan, yaitu kemampuan dosen untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta kemampuan untuk mencerminkan sikap mental dalam melakukan pekerjaan dan hasil (output) yang didapatkan atas dasar penggunaan sumber daya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa upaya meningkatkan produktivitas kerja dosen sangat penting untuk mencapai tujuan perguruan tinggi Islam. Hal ini merupakan kunci keberhasilan produktivitas kerja Dosen. Para dosen adalah salah satu sumber daya pendidikan sebagai penggerak utama dalam mencapai produktivitas kerja. Menurut (Alfandi, 2018) menyatakan bahwa pengukuran produktivitas kerja meliputi tiga aspek utama, diantaranya:

1. Kuantitas kerja adalah pencapaian hasil diperoleh dosen dalam jumlah tertentu yang dapat diketahui dengan membandingkan standar perguruan tinggi Islam. Apa saja pencapaian target yang telah ditetapkan perguruan tinggi Islam dalam penyelesaian pekerjaan.
2. Kualitas kerja adalah kemampuan dosen terhadap penyelesaian pekerjaan secara maksimal; sesuai standarisasi perguruan tinggi Islam. Standar hasil terkait mutu produktif yaitu kemampuan dosen ketika menyelesaikan pekerjaan dengan membandingkan standar perguruan tinggi Islam.

3. Ketepatan waktu adalah kemampuan dosen terkait pemafaatan waktu oleh perguruan tinggi Islam guna terpenuhinya kualitas dan kuantitas. Pengukuran ketepatan waktu dilihat dari persepsi dosen terhadap aktivitas yang disediakan di awal hingga menjadi output.

Salah satu yang mempengaruhi produktivitas kerja dosen adalah disiplin kerja, Menurut (Wulandari, 2020) dari hasil penelitian variabel kedisiplinan kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Menurut (Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut (Aeni, 2012) Disiplin kerja adalah sarana penting untuk mendorong atau mencapai produktivitas.

Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2019) faktor- faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja dosen:

1. Tujuan dan kemampuan: Capaian tujuan oleh suatu perguruan tinggi Islam harus jelas, di tetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan dosen. Apabila tujuan itu di luar kemampuannya maupun jauh di bawah kemampuan dosen maka kesungguhan dan kedisiplinannya akan rendah.
2. Teladan pimpinan :Pimpinan teladan dalam suatu perguruan tinggi Islam sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan dosen, sebab pimpinan teladan merupakan panutan bagi para dosen, Apabila keteladan pimpinan suatu perguruan tinggi Islam kurang baik dan tidak disiplin maka para dosen akan kurang disiplin juga. Oleh sebab itu pimpinan suatu perguruan tinggi Islam harus menyadari bahwa perilakunya akan ditiru atau di teladani oleh dosennya.
3. Balas jasa/ Kompensasi : Balas jasa (kompensasi) dapat mempengaruhi kedisiplinan dosen. Sebab balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan dosen terhadap instansi atau perguruan tinggi Islam. Apabila semakin besar balas jasa, maka semakin baik pula kedisiplinan dosen, begitupun sebaliknya.
4. Keadilan: Menjadi dasar kebijakan perguruan tinggi Islam dalam pemberian balas jasa, pengakuan dan hukuman(*punishment*) dapat merangsang terciptanya kedisiplinan dosen yang baik. Keadilan pimpinan perguruan tinggi Islam ikut memotivasi terwujudnya kedisiplinan dosen.
5. Pengawasan melekat: Pengawasan melekat pimpinan perguruan tinggi Islam yang efektif dapat mendorong kedisiplinan dan moral kerja dosen, karena dosen merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari pimpinannya. Jadi, pengawasan melekat menuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan perguruan tinggi Islam dengan dosen dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya.
6. Hukuman (*punishment*): hukuman (*punishment*) berperan penting dalam memelihara kedisiplinan dosen, jika hukuman semakin berat maka dosen akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perguruan tinggi Islam atau perilaku ketidakdisiplinan pun akan berkurang. Sanksi atau hukuman sebaiknya bersifat mendidik dan sebagai alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perguruan tinggi Islam.
7. Ketegasan: Pimpinan perguruan tinggi Islam harus berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap dosen yang tidak disiplin sesuai dengan

sanksi yang telah di tetapkan. Apabila seorang pimpinan kurang tegas dan tidak menghukum dosen yang tidak disiplin, maka akan sulit untuk memelihara kedisiplinan dosennya bahkan sikap kurang disiplin dosen akan semakin banyak, disebabkan mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi/ hukuman di perguruan tinggi Islam tidak berlaku lagi.

8. Hubungan Kemanusiaan: Pimpinan perguruan tinggi Islam harus menciptakan suasana hubungan kemanusiaan dan meningkat vertikal maupun horizontal di antara semua dosennya. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama dosen ikut memotivasi dan menciptakan kedisiplinan yang baik bagi perguruan tinggi Islam.

Faktor-faktor disiplin kerja dosen menurut (Afandi, 2018) adalah kepemimpinan, kompensasi, penghargaan, kemampuan, keadilan, pengawasan, lingkungan, sanksi hukuman, loyalitas, dan budaya organisasi. Sedangkan menurut Singodimejo dalam (Sutrisno, 2017) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan (dosen) yaitu: pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan, ada tidaknya aturan yang pasti, keberanian pimpinan, pengawasan pimpinan, perhatian kepada karyawan (dosen), kebiasaan-kebiasaa yang mendukung tegaknya disiplin.

Dilihat dari faktor disiplin kerja dengan produktivitas kerja ternyata keduanya memiliki hubungan diantaranya adalah : kepemimpinan, penghargaan, kemampuan, pengawasan dan lingkungan., kompensasi, keadilan .

Hubungan antara indikator indikator kedisiplinan kerja dengan produktivitas kerja sebagai berikut : (Wahab, 2020)

1. Kehadiran : Apabila absensi tinggi seperti jarang masuk dan datang terlambat (rendahnya disiplin) maka produktivitas kerja akan rendah, begitu pun sebaliknya.
2. Ketaatan pada standar kerja: Besarnya tanggung jawab dosen terhadap yang diamanahkan kepadanya, apabila dosen bertanggung jawab terhadap pekerjaan/tugas yang telah diamanahkan dengan baik maka produktivitas kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya
3. Ketaatan peraturan kerja: Apabila dosen taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan olehperguruan tinggi Islam maka produktivitas kerja tetap tinggi, begitu pun sebaliknya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi : Apabila seorang dosen mempunyai kewaspadaan yang tinggi dengan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien dalam bekerja, maka produktivitas akan tinggi, begitu pun sebaliknya.
5. Bekerja etis: Apabila dosen melakukan tindakan yang tidak sopan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas (bekerja tidak etis) maka produktivitas kerja rendah.

Menurut (Wahyuningsih, 2018) mengatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas adalah sikap disiplin karyawan, sampai pada manajemen dan teknologi. Artinya adalah tinggi rendahnya disiplin kerja dosen di pendidikan tinggi dapat mempengaruhi produktivitas. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang tinggi, maka diharapkan perguruan tinggi Islam

memberikan andil positif pada semua kegiatan perguruan tinggi Islam untuk mencapai tujuannya. Setiap Dosen diharapkan memiliki kedisiplinan bekerja yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Dari indikator kedisiplinan kerja diatas maka diharapkan produktivitas kerja dosen akan semakin meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen

Secara umum lingkungan kerja merupakan lingkungan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif di perguruan tinggi Islam, akan berdampak pada rasa aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga dosen lebih produktif dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Namun, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan berdampak pada rasa kurang puas atau tertekan batinnya (stres) sehingga dapat menghalangi produktivitas kerja dosen tersebut. Menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja adalah apa yang ada di lingkungan seorang karyawan/ dosen yang dapat berpengaruh saat menjalankan tugas meliputi: suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat bagi banyak tim dengan berbagai sarana pendukung untuk mencapai tujuan lembaga perguruan tinggi Islam tergantung kepada visi dan misi lembaga perguruan tinggi Islam.

Menurut hasil penelitian (Panjaitan, 2017) lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja pada perguruan tinggi Islam dapat mempengaruhi produktivitas kerja dosen. Hasil penelitian (Wahyuningsih, 2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja, artinya bahwa dosen akan merasa nyaman dan aman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada. Kondisi lingkungan yang nyaman ini akan membuat dosen terpacu dalam bekerja, sehingga banyak pekerjaan terselesaikan dengan baik. (Wahyuningsih, 2018) Untuk membantu tingkat produktivitas kerja karyawan/ dosen dapat dilakukan dengan mewujudkan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan/ dosen, Beberapa aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja yaitu: pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan dan sirkulasi udara yang baik terutama berada di lingkungan kerja, kebersihan serta keamanan terhadap barang milik karyawan/ dosen. Untuk meningkatkan produktivitas kerja dosen, perguruan tinggi Islam harus memiliki lingkungan kerja yang kondusif, karena lingkungan perguruan tinggi Islam yang kondusif, nyaman dan aman mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap keberhasilan perguruan tinggi Islam. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi penggerak bagi semangat bekerja dan dapat mendorong produktivitas kerja dosen, efisiensi, motivasi dan prestasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Dosen Terhadap Produktivitas Kerja Dosen

Pada dasarnya sebuah perguruan tinggi Islam tidak hanya mengharapkan dosen yang berkompeten, efisien, dan berkualitas, tetapi yang terpenting adalah bekerja

keras dan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan perguruan tinggi Islam, motivasi kerja sangat penting diperlukan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Namun, setiap organisasi/ institusi baik berbentuk lembaga pendidikan maupun lainnya akan selalu berupaya untuk mempunyai sumber daya manusia yang bermutu tinggi. Produktivitas kerja dosen dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hasil penelitian (Savitri, 2013) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dari hasil penelitian (Andika, 2019) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, artinya produktivitas kerja dosen sangat tergantung pada motivasi perguruan tinggi Islam dan akan tercapai apabila terdapat motivasi yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusianya. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mempunyai motivasi yang tinggi, disarankan perguruan tinggi Islam memberikan andil positif terhadap semua kegiatan untuk mencapai tujuan perguruan tinggi Islam, setiap dosen memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Iis Miyati dalam (Umiyati, 2022) motivasi adalah keinginan seorang karyawan untuk menimbulkan semangat agar bekerja secara optimal untuk mencapai tujuannya, artinya bahwa seorang dosen untuk mencapai tujuan yang optimal, dosen tersebut harus semangat bekerja. Motivasi kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perguruan tinggi Islam, tanpa dari motivasi para dosen untuk bekerja sama bagi kepetingan perguruan tinggi Islam, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan mungkin tercapai, begitupun sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para dosen, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perguruan tinggi Islam dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, pimpinan perguruan tinggi Islam harus selalu membangkitkan motivasi kerja yang tinggi kepada dosen yang melaksanakan tugas- tugasnya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut (Sutrisno, 2017) adalah faktor Internal dan Eksternal :

1. Faktor Internal terdiri dari : keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk mendapatkan penghargaan, keinginan untuk mendapatkan pengakuan dan keinginan untuk dapat berkuasa.
2. Faktor Eksternal terdiri dari : kondisi lingkungan kerja, Kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

Hubungan antara faktor-faktor motivasi kerja dengan produktivitas kerja sebagai berikut: dilihat dari faktor Internal dan faktor eksternal yaitu :

1. Kondisi lingkungan Kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan
4. Jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab

Motivasi kerja seseorang dosen dapat dilihat dari karakter orang yang termotivasi (Agustini F. , 2019) yaitu Bekerja sesuai standard : 1) Senang bekerja. 2) Merasa berharga. 3) Bekerja keras. 4) Sedikit pengawasan 5) Semangat juang tinggi 6) Disiplin. Dari karakter tersebut dosen diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat memenuhi kriteria atau karakter seperti yang dinyatakan sebelumnya. Jika

seorang dosen memiliki karakter tersebut, maka produktivitas kerja dosen akan meningkat.

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen

Prestasi kerja merupakan kegiatan dan hasil yang dicapai yang ditunjukkan oleh individu sekelompok, atau Institusi di dalam tugas pekerjaan dan dapat diukur dengan baik. Mengukur keberhasilan suatu Lembaga perguruan tinggi Islam tidak luput dari keberhasilan kinerja dari sumber daya manusia. Oleh karena tingkat keberhasilan setiap dosen perlu dilakukan melalui pengukuran prestasi kerja dosen. Menurut Sutrisno dalam (Wahyono, 2018) mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk mengerjakan pemeriksaan kembali dan mengevaluasi prestasi kerja seseorang secara berkala. Sedangkan menurut Mila Badriya dalam (Umiyati, 2022) penilaian prestasi kerja merupakan tugas bagi setiap pimpinan. Hal ini pimpinan perguruan tinggi Islam menilai prestasi kerja setiap dosen secara akurat, dan menyampaikannya hasil penilaian tersebut kepada dosen, tanpa menimbulkan rasa kecewa terhadap dosen yang bersangkutan. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja di dalam suatu perguruan tinggi sangatlah penting, karena dengan penilaian prestasi dari pihak perguruan tinggi Islam dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kemampuan dan mengembangkan potensi yang dimiliki dosen tersebut.

Penilaian prestasi kerja bermanfaat sebagai program perbaikan prestasi kerja dosen, promosi jabatan, kompensasi, pelatihan, kompetensi, penempatan dan desain pekerjaan. Menurut hasil penelitian (M Taufan, 2013) prestasi kerja yang semakin baik mampu meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Artinya bahwa prestasi kerja dosen dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dosen yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi memiliki produktivitas yang tinggi pula. Setiap satu semester kinerja dosen dievaluasi melalui Borang Kinerja Dosen (BKD) yaitu kinerja dalam bidang pengajaran, penelitian, pengabdian dan penunjang.

Pengaruh kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Dosen

Kompensasi adalah komponen penting dalam menciptakan suatu manajemen yang efektif dan kondusif dalam Lembaga /institusi. Sistem kompensasi yang baik dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap keberhasilan perguruan tinggi Islam, Kompensasi adalah sesuatu yang diterima dosen sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perguruan tinggi Islam. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Dessler dalam (Yandi, 2022) kompensasi merupakan bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dari pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Priono dalam (Umiyati, 2022) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan/dosen untuk imbalan atas jasa yang diberikan kepada perguruan tinggi Islam, Menurut hasil penelitian (Yandi, 2022) menyatakan bahwa semakin layak kompensasi yang diberikan, semakin tinggi produktivitas kerja, artinya kompensasi yang diberikan ke dosen secara layak akan semakin tinggi produktivitas kerja dosen. Kompensasi berpengaruh besar terhadap keberlangsungan suatu perguruan tinggi Islam, bahkan maju dan mundurnya suatu perguruan tinggi Islam selalu berkaitan dengan

kompensasi. Pemberian kompensasi baik financial maupun non financial, diharapkan seorang dosen dapat bekerja dengan tenang, aman dan nyaman dalam memberikan kompetensi, pikiran dan tenaganya kepada mahasiswa dan dapat menunjukkan kinerja yang terbaik terhadap perguruan tinggi Islam tersebut, serta sebuah perguruan tinggi Islam dapat menarik sumber daya manusia (SDM) yang terbaik agar perguruan tinggi Islam dapat bertahan dan berkembang sesuai dengan kemajuan zaman. Apabila seseorang dosen menerima gaji maupun penghargaan, hal ini membuat dosen akan termotivasi dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja dosen. Kegiatan dosen yang meliputi tugas - tugas dosen juga diberikan penghargaan jika tugas tersebut memenuhi kriteria atau standar yang sudah ditentukan. Penghargaan ini berupa tunjangan sertikasi dosen yang diterima setiap bulan dengan bobot sks memenuhi standar, demikian pula dosen diberikan imbalan jika memenuhi kriteria perguruan tinggi Islam masing masing.

Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Dosen

Menurut (Ratulangi, 2016) Kompetensi dosen, motivasi dan pengalaman kerja dosen yang baik dapat meningkatkan keberhasilan suatu institusi/ lembaga atau perguruan tinggi Islam untuk mencapai tujuan. (Hambali, 2021) seorang dosen yang mempunyai kompetensi, motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam capaian pekerjaan sehingga dapat berhasil dengan baik, dan akan meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi dosen, motivasi dan pengalaman kerja dosen berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dosen pada perguruan tinggi Islam. Adanya faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja dosen dan juga dapat menunjang keberhasilan perguruan tinggi Islam. Begitupun sebaliknya apabila produktivitas kerja menurun maka Pencapaian perguruan tinggi Islam akan terhambat. Apabila dosen telah melaksanakan tugas dengan baik maka produktivitas dosen akan meningkat dengan baik pula. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki oleh para dosen, akan memperkuat upaya mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Dosen

Tujuan pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian dan sikap para dosen sehingga dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Menurut (Anisa 2014) Kualitas sumber daya manusia (SDM) dapat terwujud dengan menyampaikan arahan dan pelatihan Pendidikan bagi tenaga kerja. Sedangkan menurut Sumarsono dalam (Tri Isnawati, 2020) Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan produktivitas kerja karyawan. Dengan pentingnya peranan dosen dalam perguruan tinggi Islam, dapat dikatakan meningkat dan tidaknya tergantung pada baik buruknya kualitas dosen itu sendiri. Semakin baik sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki maka semakin baik pula hasil yang akan dicapai, begitupun sebaliknya semakin rendah sumber daya manusia (SDM) maka semakin rendah pula hasil yang dicapai. Pendidikan menunjang kemampuan berfikir dan meningkatkan para dosen untuk menerima tanggungjawab dan tugas tugasnya sehingga berpengaruh dengan meningkatnya produktivitas kerja. Hasil penelitian

(Putri, 2016) mengatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan hasil penelitian (Putu, 2016) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dan hasil penelitian (Tri Isnawati, 2020) menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Artinya jika pendidikan semakin baik untuk meningkatkan pengetahuan dan sikap dosen dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja serta dosen dapat mengikuti pelatihan dan dapat menangkap, memahami materi yang diberikan, sehingga skill dan knowledge para dosen dapat meningkat. Dengan demikian produktivitas kerja dosen pun akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Faktor keberhasilan dan penentu mutu suatu perguruan tinggi Islam tidak terlepas dari peranan dosen dalam meningkatkan produktivitas perguruan tinggi Islam.
2. Produktivitas kerja dosen dipengaruhi beberapa faktor diantaranya yaitu: disiplin kerja lingkungan, motivasi, prestasi kerja, kompensasi, kompetensi, pendidikan dan pelatihan.

Saran

Peningkatan mutu perguruan tinggi Islam di Indonesia tidak terlepas dari mutu dosen yang tercermin dari produktivitas kerja dosen. Oleh karena itu diharapkan pemerintah dalam hal ini Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia memberikan peluang bagidosen agar dapat meningkatkan potensi diri dosen dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi Islam

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, I. P. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawaipada Rutan Klas 1 Di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan Pertama*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Agustini, F. (2015). Pemberdayaan Dosen Fakultas Ekonomi untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Melalui Kerjasama dengan Stakeholder di Kota Medan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 21(79), 24-39. *Pengabdian Kepada Masyarakat*.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: uisupress.
- Alfandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*.
- Anisa, N. &. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Latihan Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawaipt. Shamrock Corpora. *Jurnal Mantik Penusa*, 15(1), 1-7, 15(1), 1-7.

- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Elbandiansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Purwokerto: CV IRDH.
- Fahrurrozi, e. a. (2020). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan terhadap Minat Berwirausaha dan Motivasi Berwirausaha. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)*,.
- Hambali. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Guru. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*.
- Hapsari, W. P. (2017). *Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja*. <https://www.dictio.id/t/faktor-faktor-apa-yang-mempengaruhi-disiplin-kerja/8690/4>. Retrieved from <https://www.dictio.id/t/faktor-faktor-apa-yang-mempengaruhi-disiplin-kerja/8690/4>
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. akarta: Bumi Aksara.
- Heri, T. (2019). Membangun Produktivitas Dosen Di Perguruan tinggi Islam. *Rausyan Fikr*. Vol. 15 No. 2 September 2019. ISSN. 1979-0074 e-ISSN. 9 772580 594187.
- Heri, T. (2019). *Membangun Produktivitas Dosen Di Perguruan tinggi Islam*. Rausyan Fikr jurnal pemikiran dan pencerahan .
- Heri, T. (2019). Membangun Produktivitas Dosen Di Perguruan tinggi Islam. *Rausyan Fikr jurnal pemikiran dan pencerahan*.
- Hidayati, N. (2021). *Rendahnya Mutu Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Kompasiana. https://www.kompasiana.com/052_nurhidayati6146/61a45c2762a70461a5407f92/rendahnya-mutu-pendidikan-di-indonesia?page=2&page_images=1
- M Taufan, H. W. (2013). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap* . Jurnal Ilmu Administrasi .
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen*.
- Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. (2017). *Maludin Panjaitan*.
- Putri, H. R. (2016). Pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. . *Jurnal*.
- Putu, L. A. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *Manajemen*, .
- R. Asih. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen FEBI Di Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. IAIN .
- Ratulangi, R. S. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*,.
- Rindi Andika. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Manajemen Tools Vol. 11 No. 1 Juni 2019 issn : 2088-3145*.
- Savitri, R. F. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol.1 No.2*.

- Scholastica Gerintya, t. (2019). *Indeks Pendidikan Indonesia Rendah, Daya Saing pun Lemah*. Indonesia: guru dalam sastra dan penggerak. Retrieved from <https://tirto.id/indeks-pendidikan-indonesia-rendah-daya-saing-pun-lemah-dnvR>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Soesatyo, B. (2018). *Peran Perguruan tinggi Islam dalam Pembangunan Indonesia*. Jakarta: Kumparan. Retrieved from <https://kumparan.com/bambang-soesatyo/peran-perguruan-tinggi-dalam-pembangunan-indonesia/1>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tri Isnawati, J. H. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv. Danagung D'briquettes. *Penelitian Ipteks Vol. 5 No. 2 Juli 2020*.
- Umiyati, H. N. (2022). *Msdm Dalam Organisasi*. Bandung: Widana Bhakti Persada Bandung.
- Wahab, W. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Online Jurnal Sistem, Eko dan Bisnis*.
- Wahyono, T. (2018). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap . *Jurnal Abdi Ilmu*.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap. *Warta*.
- Wulandari, R. W. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Yandi, A. (2022). Literature Review Model Produktivitas Karyawan: Motivasi,. *Ilmu Multi Disiplin*.

P-ISSN : 2085-2487

E-ISSN : 2614-3275

<https://jurnal.faiunwir.ac.id>

Risalah

Jurnal Pendidikan dan Studi Islam

Volume 9, No. 1, Maret 2023

Risalah, Jurnal Pendidikan dan Studi Islam is published by the Faculty of Islamic Studies Wiralodra University Indonesia. Focus of **Risalah, Jurnal Pendidikan dan Studi Islam** is on publishing original empirical research articles and theoretical reviews of Islamic education and Islamic Studies. The empirical research includes studies on the implementation of Islamic education in educational Islamic institution while theoretical study covers historical studies, expert finding and Islamic education content analysis from al-Qur'an and Hadist.

Fakultas Agama Islam Universitas Wiralodra
Jln. Ir. Juanda Km 3 Indramayu Jawa Barat Indonesia
www.faiunwir.ac.id