

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi saat ini menghadapi berbagai tantangan sebagai akibat dari perubahan lingkungan eksternal dan internal. Perubahan dinamika lingkungan eksternal menuntut perguruan tinggi harus mampu menjawab tuntutan kebutuhan tenaga kerja yang memiliki kompetensi profesional sesuai dengan latar belakang pendidikan. Perubahan dinamika internal mengharuskan perguruan tinggi harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif, efisien dan akuntabel. Tantangan tersebut dihadapkan pada peningkatan mutu, baik mutu kelembagaan maupun mutu lulusannya.

Proses pendidikan di perguruan tinggi harus selalu berubah kearah yang lebih baik, karena itu lembaga-lembaga pendidikan harus selalu belajar menggunakan sumber-sumber yang tersedia, sementara itu dosen harus mampu dan dapat membantu mahasiswa mengembangkan keterampilan terpakai (*life skill*) yang mereka butuhkan terutama dalam menghadapi persaingan global yang tengah melanda negara kita dan dunia dewasa ini. Untuk itulah diharapkan para dosen di perguruan tinggi termasuk dosen yang berada dalam lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone harus mampu mengembangkan kinerjanya.

Menurut Miner (Sutrisno, 2010) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus

berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa beban kerja dosen adalah merencanakan, melaksanakan, dan melakukan evaluasi pembelajaran; membimbing dan melatih; melakukan penelitian; melakukan tugas tambahan; serta melakukan pengabdian kepada masyarakat.

Kinerja dosen merupakan penggerak mula bagi keberhasilan tujuan yang akan dicapai oleh sebuah perguruan tinggi, dan para alumninya yang diharapkan mampu menjadi panutan sehingga mempunyai jati diri dan kepribadian yang mantap. Berbagai metode, teknik, pendekatan, perencanaan serta penyajian materi pendidikan harus dikuasai oleh setiap dosen agar proses belajar mengajar berlangsung secara efektif dan efisien serta berhasil dengan kualifikasi sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal ini ditegaskan oleh Hanafiah (1994) bahwa peningkatan mutu dan kinerja dosen harus dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan, karena peningkatan mutu dan kinerja dosen adalah bagian terpenting dari rencana pengembangan ketenagaan yang disusun secara efektif dan efisien berdasarkan kebutuhan dan standar mutu yang objektif dalam setiap bidang ilmu. Untuk menjamin perluasan dan pemerataan akses peningkatan mutu dan relevansi, serta tata pemerintahan yang baik dan akuntabilitas pendidikan yang mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan mutu guru dan dosen secara terencana, terarah, dan berkesinambungan (UU Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2015, 2008).

Kualitas lulusan perguruan tinggi sangat tergantung bagaimana kinerja dosen yang ada dalam lingkup perguruan tinggi tersebut. Hal senada dikatakan oleh Jones, dkk (2006) bahwa *“Performance means both behaviours and result. Behaviours emanate from the performer and transform performance from abstraction to action. Not just the instruments for result, behaviours are also outcomes in their own right - the product of mental and physical effort applied to task – and can be judged apart from result”*. Dalam arti unjuk kerja, kinerja merupakan kumpulan total dari perilaku yang ditunjukkan seseorang pekerja, dengan demikian maka kinerja dosen adalah hasil yang dicapai oleh dosen dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan menjadi tanggung jawabnya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam bekerja.

Menurut Huffman, dkk (2013) bahwa berbicara tentang lulusan sebuah perguruan tinggi, tidak akan bisa terlepas dari aktivitas tenaga pengajar yang biasa disebut dosen. Dikatakan demikian, karena pada saat terjadi proses pendidikan di lingkungan perguruan tinggi, dosen berinteraksi dengan mahasiswa. Proses belajar mengajar yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan tinggi merupakan interaksi antara mahasiswa dan dosen dalam lembaga tersebut.

Dengan demikian peran dosen akan terasa sangat signifikan dalam mencetak lulusan. Maka, bila dosen tidak memiliki kredibilitas atau kemampuan yang cukup memadai, kegiatan pendidikan di perguruan tinggi tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan dan lulusannya akan jauh dari kebutuhan pengguna serta menyulitkan mereka untuk bersaing di dunia kerja yang mana tingkat persaingan yang semakin ketat dan perkembangan teknologi semakin pesat. Unsur

dosen dalam tataran pendidikan di perguruan tinggi tidak dapat diabaikan bahkan sekarang sudah memerlukan perhatian yang cukup serius bagaimana cara mengembangkan kemampuannya. Menurut Moore, dkk (2015) bahwa banyak cara untuk mengembangkan potensi setiap dosen, namun demikian langkah awal yang harus dikaji ialah penyediaan data yang tepat untuk menjadi bahan kajian agar proses pengembangan tadi dapat menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan tuntutan profesi.

Seorang dosen sebagai tenaga kependidikan di lingkungan perguruan tinggi dituntut memiliki profesionalisme. Seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya harus dilandasi oleh panggilan jiwa dan keinginan untuk belajar mengembangkan diri. Dosen dalam lingkup perguruan tinggi harus selalu mengembangkan kemampuannya agar tidak tertinggal dari perkembangan zaman yang terus melaju. Dengan demikian hendaknya dosen harus mampu menjadi contoh dan sekaligus orang yang dianuti bagi mahasiswa serta selalu siap mengembangkan diri dalam jabatannya sebagai dosen sehingga terwujud dosen yang profesional.

Salah satu tugas dan tanggung jawab dosen, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1999 adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran. Sesuai dengan tugas utama dosen sebagai pendidik dan pengajar, maka dosen diharapkan mampu untuk melaksanakan tugas dalam hal: 1. Persiapan atau perencanaan pembelajaran yang terdiri dari penyusunan dan pengembangan SAP, Silabus, Handout Perkuliahan 2. Pelaksanaan pembelajaran, antara lain kemampuan dalam penyampaian materi pelajaran, penguasaan materi,

penggunaan alat bantu pendidikan, manajemen kelas, pemberian tugas-tugas perkuliahan, penggunaan metode pembelajaran 3. Evaluasi hasil belajar meliputi: antara lain penetapan alat atau jenis evaluasi yang digunakan, kesesuaian penggunaan jenis evaluasi dengan tujuan pembelajaran, relevansi antara soal dengan materi perkuliahan yang disampaikan mahasiswa. 4. Kemampuan dosen dalam menjalin atau berinteraksi dengan siswa, memotivasi siswa, membantu siswa yang mengalami masalah dalam belajar.

Jumlah dosen pada IAIN Bone tahun 2019 sebanyak 133 orang sementara jumlah mahasiswa yang mengambil KRS untuk tahun ajaran 2018/2019 ini sebanyak 5.542 orang jadi rasio jumlah mahasiswa per dosen adalah 41. Menurut Menristekdikti untuk perguruan tinggi negeri perbandingan dosen dengan mahasiswanya adalah 1:20 untuk eksakta dan 1:30 untuk ilmu sosial. Jadi jumlah dosen pada IAIN Bone masih belum mencukupi dibanding jumlah mahasiswa yang harus dibimbing. Oleh karena itu masih terdapat dosen yang mengajar lebih banyak jumlah SKS dari yang idealnya, yang pada akhirnya berdampak pada ketiadaan waktu untuk menyusun silabus dan rencana pembelajaran dan bahkan ada oknum dosen sering marah-marah kalau ada mahasiswa yang mengajukan pertanyaan pada saat proses belajar mengajar ini diakibatkan karena dosen yang bersangkutan tidak menguasai materi ajar akibat banyak SKS yang diajarkan. Dengan demikian dosen tidak mampu menjalankan amanat permen nomor 60 tahun 1999 di atas. (*wawancara dengan penasehat akademik, 17 november 2019*).

Pada bidang penelitian dan pengabdian masyarakat data yang diperoleh dari P3M ada sebanyak 26 orang pada tahun 2018 dan 46 judul proposal yang

masuk untuk tahun 2019 ini juga masih kurang dari seperdua jumlah dosen yang ada pada IAIN Bone berarti kinerja dosen untuk dharma penelitian dan pengabdian masyarakat masih berada pada kategori sedang. Sementara itu Permenristekdikti Nomor 20 tahun 2017 (Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia, 2017) yang mewajibkan publikasi untuk Lektor Kepala dan Professor adalah dalam rangka mendorong peningkatan kuantitas dan kualitas publikasi ilmiah pada tingkat nasional dan internasional. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Hartiti Retnowati, dkk (2018) bahwa dosen dengan jabatan paling rendah memiliki skor penelitian rendah. Hal ini dikarenakan pengalaman mereka masih rendah. Menurut Hemmings & Key (Tri Hartiti Retnowati, 2018) pengalaman dapat mempengaruhi kinerja dosen dalam bidang penelitian. Lebih jauh menjelaskan bahwa dosen muda yang berarti kurang berpengalaman juga akan merasa kebingungan untuk membagi waktu melaksanakan tugas di bidang penelitian, pembelajaran, dan pengabdian kepada masyarakat. Oleh karenanya disarankan agar dosen kelompok muda aktif mengikuti pelatihan dan/atau ikut ke peneliti senior.

Selain faktor tersebut di atas ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan kinerja dosen seperti budaya organisasi atau kearifan lokal dimana dosen tersebut bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Mathis dan John (2006) yang mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada dalam organisasi bekerja adalah 1. kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, 2. tingkat usaha yang dicurahkan, dan 3. dukungan organisasi.

Budaya organisasi yang kondusif sangat dibutuhkan dalam proses pengembangan kinerja dosen. Budaya organisasi mengikat para anggota untuk berperilaku sesuai dengan budaya yang dianut tanpa merasa terpaksa, apabila budaya itu adalah budaya yang bersifat mengarahkan kepada anggota organisasi untuk mempunyai kinerja baik, maka dapat dipastikan bahwa semua anggota organisasi sudah menganggap budaya itu kondusif, sehingga mereka akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan UU Guru dan Dosen pasal 7 ayat 2 bahwa pemberdayaan profesi guru atau pemberdayaan profesi dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa dan kode etik profesi.

Kearifan lokal merupakan bagian dari budaya suatu masyarakat yang tidak dapat dipisahkan dari bahasa masyarakat itu sendiri. Kearifan lokal (*Local wisdom*) biasanya diwariskan secara turun temurun dari suatu generasi ke generasi selanjutnya melalui cerita dari mulut ke mulut. Kearifan lokal sebagai pengetahuan yang ditemukan oleh masyarakat lokal tertentu melalui kumpulan pengalaman dalam mencoba dan diintegrasikan dengan pemahaman terhadap budaya dan keadaan alam suatu tempat.

Pencerminan kepribadian suatu bangsa, merupakan penjelmaan jiwa bangsa yang bersangkutan yang sering disebut sebagai adat. Setiap bangsa di dunia ini tentu mempunyai adat kebiasaan sendiri-sendiri, yang berbeda antara bangsa yang satu dengan lainnya. Oleh karena itu, adat merupakan salah satu

unsur penting yang memberikan identitas kepada suatu bangsa. Demikian pula bangsa Bugis, yang sejak dulu berpegang pada adat atau yang disebut dengan *pangadereng*.

Pangadereng menurut ajaran Kajao Laliddong harus dipahami, bahwa meliputi hal-hal yang ideal yang mengandung nilai-nilai yang sifatnya normatif, termasuk di dalamnya aturan-aturan adat dan sistem norma-norma. Bahkan tentang keharusan setiap orang untuk membentuk tingkah lakunya dan bagaimana memperlakukan dirinya dalam sistem sosial. Tingkah lakunya harus dibimbing oleh *pangadereng*, agar dapat bergaul di dalam masyarakat yang sudah menganut *pangadereng* itu.

Mattulada (2015) memberikan penafsiran bahwa *pangadereng* adalah wujud kebudayaan yang selain mencakup pengertian sistem norma dan aturan-aturan adat serta tata tertib, juga mengandung unsur-unsur yang meliputi seluruh kegiatan hidup manusia bertingkah laku dan mengatur prasarana kehidupan berupa peralatan-peralatan material dan non-material. Dengan demikian, *Pangadereng* dapat dimaknai sebagai keseluruhan kaidah yang meliputi cara-cara seseorang dalam bertingkah laku terhadap sesama manusia dan mengakibatkan adanya dinamika dalam masyarakat. *Pangadereng* di samping sebagai sistem budaya dan sosial, juga merupakan sistem hukum yang mengatur tata hubungan antara manusia dengan manusia lainnya.

Peranan Kajao La Liddong sebagai cerdik cendekiawan dan negarawan sangat menonjol pada masa pemerintahan Raja Bone VI La Uliyo Botee dan Raja Bone VII La Tenri Rawe bongkangE. Pada era pemerintahan kedua raja tersebut,

Kajao La Liddong melahirkan suatu pola dasar dalam pelaksanaan sistem pemerintahan dan kemasyarakatan. Pola dasar yang disebut *Pangadereng* (adat istiadat), kemudian menjadi rujukan bagi raja-raja dan aparat jajarannya dalam setiap aktivitasnya. (A.R.Lamallongeng, 2007)

Isi utama dari *Pangadereng* yang digariskan oleh Kajao La Liddong adalah: 1) *Lempue nasibawai tau* (kejujuran yang dibarengi ketakwaan), 2) *Ada tongeng nasibawai tike* (kebenaran yang dibarengi kewaspadaan), 3) *Siri nasibawai getteng* (rasa malu atau harga diri dibarengi keteguhan hati), 4) *Awaraningeng nasibawai nyamekkininnawa* (keberanian dibarengi kasih sayang), 5) *Appesona ri Dewata Seuwae* (berserah diri kepada Tuhan Yang Maha Esa) (A.R. Lamallongeng, 2007). *Pangadereng* dalam budaya Bugis Bone tidak hanya dipandang sebagai kebudayaan masa lalu, tetapi ia merupakan pengakuan atas suatu pandangan sebagai totalitas dari kehidupan masa sekarang dan masa yang akan datang. *Pangadereng* selalu ada disetiap saat pada sendi kehidupan bermasyarakat oleh manusia Bugis.

Mattulada (2015) mengatakan bahwa *Pangadereng* dibangun oleh banyak unsur yang saling menguatkan. *Pangadereng* meliputi hal-ihwal *ade'*, tentang *bicara*, tentang *rapang*, dan tentang *wari'*, dan tentang *sara'*. Konsepsi *Pangadereng* ini, oleh masyarakat Bugis Bone dipandang sebagai suatu norma yang hidup dan dilegitimasi dalam tatanan kehidupan masyarakat. Bahkan terdapat kecenderungan masyarakat Bugis Bone tetap mengedepankan *Pangadereng* dalam kehidupan sehari-hari.

Pemikiran Kajao Laliddong tentang etika dimana sangat diperlukan dalam masyarakat untuk mengatur anggota masyarakat. Etika mempunyai makna sama dengan moral yaitu suatu adat kebiasaan. Moral mengandung makna yang berkenaan dengan perbuatan yang baik dan buruk yang lebih dikenal dengan konsep moralitas yaitu sistem nilai yang terkandung dalam petuah, nasehat, perintah atau aturan yang diwariskan secara turun temurun melalui agama atau kebudayaan dan tentang bagaimana seharusnya manusia hidup agar menjadi lebih baik. Moralitas memberikan petunjuk kepada manusia tentang bagaimana harus hidup, bertindak yang baik dan menghindari perilaku yang tidak baik. Moralitas juga dapat diartikan sebagai kualitas perbuatan manusia sehingga perbuatan manusia dapat dikatakan baik atau buruk, salah atau benar.

Kinerja dosen berbasis *pangadereng* mengharuskan dosen memiliki kejujuran sebagai sikap batin dan kecerdasan sebagai sikap pikiran, sekaligus berpadu dalam diri pribadi untuk pengambilan keputusan pada tindakan dan perbuatan. Ucapan Kajao Laliddong yang mengatakan "*natangga'i olona munrinna gau'e napogau'i*, harus memandang muka dan belakang sebelum dan sesudah atau sebab dan akibat, atau mula dan akhir sesuatu pekerjaan sebelum dilaksanakan.

Dosen yang jujur dan cerdas dibuktikan dengan seruan, kepintaran dan kejujuran harus diserukan sebagai keterbukaan kepada orang lain. Seruan itu berbentuk perbuatan, sedangkan perbuatan itu dilakukan dengan kejujuran dan kepintaran. Sesuatu perbuatan harus dimulai dengan kepintaran dan kejujuran, dipikirkan lebih matang sebab akibatnya sebelum memulai pekerjaan dalam

rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dosen yang memelihara nilai kejujuran memiliki keutamaan sebagaimana yang disebutkan oleh Matthes, 1872) yaitu “...ajak mumanginngi kasiasi, aggangka-ulleanngisa malempu’e. Apak iyatu tomalempuk’e musallabu, tessabukto, bettuwana, mu telleng, mompomuwa...” dengan demikian kemiskinan diperhadapkan dengan kejujuran “jangan bosan sebagai orang miskin, sekuat tenagalah memelihara kejujuran karena orang jujur walaupun tenggelam tetapi ia tak akan karam”.

Dapat dikatakan bahwa lewat konsep *Pangadereng* ini menumbuhkan suatu wahana kebudayaan yang tak ternilai serta memiliki makna yang sangat mendalam dan sangat prinsipil untuk dijadikan sebagai patokan dalam mengelola lembaga pendidikan sehingga sangat cocok dikembangkan dewasa ini dalam mengantar dosen untuk mengembangkan kinerjanya demi kemaslahatan masyarakat pada umumnya dan mahasiswa pada khususnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengkaji model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong sebagai kebutuhan model pengembangan pada IAIN Bone?
2. Bagaimana gambaran desain kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone?

3. Bagaimana tingkat validitas dan kepraktisan model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone?
4. Bagaimana keefektifan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone?

C. Tujuan Penelitian

Rencana penelitian ini untuk mengetahui apakah sistem *pangadereng* versi Kajao Laliddong dapat mengembangkan kinerja dosen pada IAIN Bone. Secara khusus tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menemukan gambaran kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong sebagai kebutuhan model pengembangan pada IAIN Bone.
2. Untuk menemukan gambaran desain kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone.
3. Untuk mengetahui tingkat validitas dan kepraktisan model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone.
4. Untuk mengetahui keefektifan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun manfaat praktis, antara lain:

1. Manfaat teoritis

Hasil kajian dalam penelitian ini merupakan gagasan yang diharapkan dapat menambah wawasan ataupun kontribusi teori dan pengalaman dosen dalam

mengembangkan kinerja dosen yang relevan dengan lingkungan pendidikan dimana mereka bertugas.

2. Manfaat praktis

- a. Sistem *pangadereng* yang diharapkan dapat membantu dalam model pengembangan kinerja dosen secara efektif dan efisien.
- b. Sistem *pangadereng* diharapkan mampu meningkatkan kinerja dosen.

E. Spesifikasi Produk

Spesifikasi produk yang akan dihasilkan dari model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone adalah model kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong yang valid, praktis, dan efektif sehingga dapat digunakan dalam pelaksanaan kinerja dosen pada IAIN Bone.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Dosen

Menurut istilah, kinerja berasal dari kata performansi, dan juga kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja secara individual atau organisasi. Menurut Mangkunegara (2007) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Wibowo (2008) mengatakan bahwa kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja dosen merupakan segala kegiatan mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai kepada evaluasi serta tindak lanjut dari beban tugas yang diberikan kepada dosen.

Sedharmayanti (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Selanjutnya Stoner (Tika, 2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seorang dosen atau sekelompok orang yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Tika (2008) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Selanjutnya menurut Sutrisno (2010) kinerja adalah hasil kerja dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Bila suatu organisasi mempunyai sumber daya manusia yang bertanggungjawab, memiliki moral yang tinggi, hukum yang andal, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan mempunyai kinerja yang baik, dan pada gilirannya kinerja organisasi juga akan baik.

Prawirosentono (1999) mengatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai dengan moral dan etika. Selanjutnya Prawirosentono (1999) mengemukakan karakteristik yang dianggap memiliki kinerja yang tinggi seperti: 1. memiliki

pengetahuan tentang pekerjaan, 2. kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan, 3. pengetahuan standar mutu pekerjaan yang disyaratkan, 4. produktivitas yang berkaitan dengan hasil pekerjaan, 5. kemandirian melaksanakan pekerjaan, 6. kemampuan komunikasi yang baik, dan 7. kemampuan bekerja sama.

Dari definisi tersebut, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dan prestasi yang dicapai oleh suatu organisasi atau pegawai dalam periode pengukuran yang telah ditentukan. Prestasi ini berkaitan dengan efektivitas operasional organisasi, dan segi efisiensi keuangan serta manajemen.

Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam undang-undang tersebut dosen berkedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat. Selain melakukan kegiatan pendidikan dan pengajaran di perguruan tinggi, tugas utama dosen yang lain dalam mengukur kinerjanya adalah melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang termuat dalam tridharma perguruan tinggi.

Menurut Mudzhar (2004) bahwa kegiatan tridharma perguruan tinggi yang dilakukan oleh dosen harus berjalan serempak dan saling berkaitan (sinergis),

sehingga secara teoritik suatu perguruan tinggi tidak boleh hanya berperan dalam sebagian dharma dan meninggalkan yang lain. Misalnya ketika suatu perguruan tinggi hanya melakukan peran pendidikan dan melupakan sama sekali dua dharma yang lain, maka perguruan tinggi tersebut sebenarnya sedang berperan seperti sekolah. Demikian pula jika suatu perguruan tinggi lebih condong dan banyak melakukan peran dalam dharma pengabdian pada masyarakat maka perguruan tinggi tersebut seolah-olah sedang berperan sebagai organisasi sosial atau lembaga dakwah. Oleh karena itu, mencari perimbangan pelaksanaan ketiga dharma itu menjadi suatu yang sangat penting. Bentuk dari kegiatan tri dharma perguruan tinggi tersebut dapat diuraikan berikut:

1. Kinerja Dosen bidang Pendidikan dan Pengajaran

Realisasi pelaksanaan dharma pendidikan tinggi perlu memenuhi beberapa persyaratan, antara lain; materinya mempunyai cakupan dan batas-batas yang jelas (wilayah *epistemology*), relevan dengan kebutuhan masyarakat, dan dinamis sesuai dengan dinamika kemajuan ilmu pengetahuan dalam bidang yang bersangkutan. Dengan materi yang jelas batas-batasnya dimaksudkan agar suatu mata kuliah atau bidang studi atau program studi jelas perbedaannya dengan mata kuliah atau program studi lain, tidak tumpang tindih (*over lapping*) dan rancu. Persamaan dan perbedaan antara berbagai mata kuliah dan program studi tentu dapat diidentifikasi tetapi arah masing-masing tetap jelas. Dengan relevansi dimaksudkan bahwa setiap bidang ilmu atau program studi yang dikembangkan jelas kegunaannya bagi pengembangan masyarakat.

Kinerja dosen pada suatu perguruan tinggi merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh dosen tersebut sesuai dengan perannya (Tim Fakultas Ilmu Pendidikan UPI:2009). Sebagai pendidik di perguruan tinggi, dosen mengemban tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan potensi yang dimiliki mahasiswa, baik segi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Piscayanti dan Mahayanti (2015) bahwa sesuai dengan tugas utama dosen sebagai pendidik dan pengajar, maka yang menjadi sasaran evaluasi kinerja dosen meliputi:

- a. Persiapan atau perencanaan pembelajaran yang dilakukan dosen, seperti: penyusunan dan pengembangan satuan acara perkuliahan (SAP), silabus, *hand out* perkuliahan.
- b. Pelaksanaan pembelajaran, antara lain kemampuan dalam penyampaian materi pelajaran, penguasaan materi, penggunaan alat bantu pendidikan, manajemen kelas, pemberian tugas-tugas perkuliahan, penggunaan metode pembelajaran.
- c. Evaluasi pembelajaran meliputi: penetapan alat atau jenis evaluasi yang digunakan, kesesuaian penggunaan jenis evaluasi dengan tujuan pembelajaran, relevansi antara soal dengan materi perkuliahan yang disampaikan kepada mahasiswa.
- d. Kemampuan dosen dalam menjalin atau berinteraksi dengan mahasiswa, memotivasi mahasiswa, membantu mahasiswa yang mengalami masalah dalam belajar.

Perencanaan pembelajaran yang dikaitkan dengan kinerja dosen dapat diamati dari desain pembelajaran yang disusun. Secara teoritik desain pembelajaran memuat 4 (empat) komponen pokok, yaitu: tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar mahasiswa. Jika dosen menyusun desain pembelajaran dengan empat komponen tersebut, maka ia telah menunjukkan kinerja dosen sesuai amanat UU Guru dan Dosen. Sebagai tambahan, perencanaan pembelajaran yang disusun oleh dosen harus mengacu kepada standar proses sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP). Dalam PP tersebut pada Pasal 20 disebutkan bahwa perencanaan proses pembelajaran “meliputi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang sekurang-kurangnya memuat tujuan pembelajaran, materi ajar, metode pengajaran, sumber belajar, dan penilaian hasil belajar”.

Perencanaan proses pembelajaran tiap mata kuliah yang disusun oleh dosen di atas dimuat dalam Rencana Pembelajaran Semester (RPS) atau istilah lain yang berlaku di perguruan tinggi yang bersangkutan. Sementara itu, pelaksanaan proses pembelajaran yang dihubungkan dengan kinerja dosen dapat dilihat dari kesesuaian pelaksanaan proses pembelajaran dengan desain pembelajaran yang telah disusun dan sesuai dengan jumlah kehadiran yang harus dipenuhi.

Proses pembelajaran yang telah dilakukan oleh dosen seharusnya bersifat interaktif, menyenangkan, menantang, dan memotivasi mahasiswa untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan kesempatan atas prakarsa, kreativitas, dan

kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis mahasiswa. Proses pembelajaran yang dilakukan dosen harus mampu membangun suasana pembelajaran yang menyenangkan dan dapat memotivasi mahasiswa untuk belajar secara mandiri. Oleh Karena itu, seorang dosen dapat dikatakan berpenampilan kerja yang baik jika ia melakukan proses pembelajaran berdasarkan pada desain pembelajaran yang telah direncanakan dan jumlah kehadiran yang seharusnya. Jika seorang dosen yang mampu menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan dan mampu memotivasi mahasiswa untuk belajar secara mandiri dengan demikian dosen tersebut telah memenuhi ketentuan kinerja dosen yang telah diamanatkan oleh UU Guru dan Dosen.

Pelaksanaan proses pembelajaran tertuang dalam Peraturan Pemerintah tentang SNP mengamanatkan bahwa seorang dosen dalam melaksanakan proses pembelajaran harus memperhatikan jumlah maksimal peserta didik per kelas dan beban mengajar maksimal per pendidik, rasio maksimal buku teks pelajaran setiap peserta didik, dan rasio maksimal jumlah peserta didik setiap pendidik (PP SNP Pasal 21 Ayat 1). Selanjutnya pada Ayat 2 disebutkan bahwa “pelaksanaan proses pembelajaran dilakukan dengan mengembangkan budaya membaca dan menulis”.

Adapun dari segi urutannya, proses pembelajaran yang dilakukan oleh dosen mencakup 3 urutan kegiatan, yaitu: kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan penutup. Kegiatan pendahuluan berfungsi untuk memberikan informasi yang komprehensif tentang rencana, pelaksanaan, dan hasil evaluasi pembelajaran. Kegiatan inti berfungsi untuk menjelaskan kegiatan belajar dan metode yang

digunakan untuk mencapai target pembelajaran. Sedangkan kegiatan penutup berfungsi untuk refleksi dan tolok ukur pencapaian target pembelajaran.

Adapun pelaksanaan evaluasi hasil belajar yang dikaitkan dengan kinerja dosen dapat diuji dari kemampuan alat evaluasi untuk mengukur kualitas pencapaian target pembelajaran yang telah ditetapkan pada desain pembelajaran sebelumnya. Dalam kaitan ini, seorang dosen dapat dikatakan telah memenuhi kriteria penampilan kerja dosen yang baik jika evaluasi hasil belajar mahasiswa yang telah dilakukan menghasilkan pencapaian kompetensi yang telah diharapkan. Seorang dosen dapat dikatakan berpenampilan kerja yang baik jika ia bertanggung jawab terhadap hasil evaluasi pembelajaran yang telah dicapai dan telah memenuhi satuan waktu penyelesaian tugas yang diminta.

Seorang dosen dalam melakukan evaluasi hasil belajar perlu mengacu kepada PP SNP Tahun 2005. Dalam PP tersebut Pasal 22 disebutkan bahwa seorang dosen pada saat melakukan “penilaian hasil belajar menggunakan berbagai teknik penilaian sesuai dengan kompetensi dasar yang harus dikuasai. Teknik penilaian tersebut dapat berupa tes tertulis, observasi, tes praktik, dan penugasan perseorangan atau kelompok”. (PP SNP Pasal 22 Ayat 1 dan 2). Selain mengacu kepada kompetensi dasar, penilaian hasil belajar yang dilakukan oleh dosen harus berfungsi untuk menentukan kualifikasi atas perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian proses pembelajaran, serta capaian pembelajaran setelah mahasiswa menjalani proses pembelajaran.

2. Kinerja Dosen Bidang Penelitian

Pelaksanaan dharma penelitian ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu a) penelitian di perguruan tinggi yang dilakukan oleh para dosen adalah guna mengembangkan pemahaman mereka sendiri mengenai bidang yang bersangkutan, sehingga sekaligus mengembangkan dan memperbaiki mutu bahan perkuliahan. b) penelitian oleh para dosen juga berperan mengembangkan teori-teori dalam bidang yang bersangkutan terutama pada penelitian-penelitian murni. c) penelitian oleh para dosen dan staf perguruan tinggi juga dapat bersifat terapan untuk melayani masyarakat luas baik masyarakat pasar, konsumen, maupun lainnya. Penelitian bentuk terakhir ini sebenarnya juga salah satu bentuk pengabdian pada masyarakat. Semakin banyak dan tingginya mutu penelitian suatu perguruan tinggi, semakin tinggi pula derajat perguruan tinggi itu dalam dunia ilmu pengetahuan. Bahkan sebagian masyarakat menyebut diri sebagai *research university*.

Menurut Retnowati, dkk (2018) bahwa penelitian yang dilakukan dosen dapat berhasil dengan baik manakala ada dana yang mencukupi, beban tidak terlalu berat, dan ada kemauan bekerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Mugimu, dkk (2013) yang menunjukkan bahwa pendanaan yang tidak memadai, beban kerja yang berat, dan motivasi yang rendah menjadi kendala utama bagi keberhasilan penelitian mereka. Dengan demikian dosen dapat melakukan penelitian yang baik dan perasaan yang senang apabila ada ketersediaan dana dari pihak kampus.

Menurut Rohmah, dkk (2016) bahwa faktor pendukung strategi peningkatan kemampuan dosen dalam penulisan karya tulis ilmiah itu ada lima yaitu: a) terdapat aloksi dana untuk pelaksanaan pelatihan, b) terdapat alokasi dana penelitian dan pengabdian masyarakat, c) adanya usaha penambahan fasilitas publikasi jurnal ber-ISBN, d) adanya alokasi dan untuk pemberian intensif sebagai penghargaan kepada dosen yang berprestasi dalam menghasilkan karya ilmiah, serta e) adanya keaktifan dosen dalam mengikuti forum ilmiah. Dosen dapat melakukan penelitian yang baik dengan perasaan atau motivasi yang kuat apabila disertai dengan pemberian/pengalokasian dana khusus penelitian baik dana yang berasal dari perguruan tinggi maupun dari pusat/kemendikbud.

Pemerintah mewajibkan dosen untuk melakukan penelitian dan publikasi ilmiah dan telah diatur dalam Peraturan Menteri Penertiban Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya. Dalam Permen PAN & RB tersebut dosen yang ingin memperoleh jabatan akademik Asisten Ahli, atau kenaikan jabatan dari asisten ahli ke lektor, penanganan pengelolaan karir jabatan akademiknya diserahkan kewenangannya kepada perguruan tinggi negeri (PTN) untuk dosen di PTN, serta kepada kordinator perguruan tinggi swasta (kopertis)/lembaga layanan pendidikan tinggi untuk dosen perguruan tinggi swasta (PTS).

Permenristekdikti Nomor 20 tahun 2017 yang mewajibkan publikasi untuk lektor kepala dan professor adalah dalam rangka mendorong peningkatan kuantitas dan kualitas publikasi ilmiah pada tingkat nasional dan internasional.

Peningkatan jumlah publikasi pada jurnal internasional dan jurnal internasional bereputasi akan mendorong Indonesia mampu bersaing dengan bangsa lain.

3. Kinerja Dosen Bidang Pengabdian Kepada Masyarakat

Pelaksanaan dharma pengabdian kepada masyarakat dapat berupa publikasi hasil-hasil penelitian dan dapat pula berbentuk kegiatan-kegiatan pelayanan kepada masyarakat seperti layanan kesehatan rumah sakit perguruan tinggi, atau Kuliah Kerja Nyata (KKN) mahasiswa serta bakti sosial mahasiswa.

Pengabdian kepada Masyarakat, adalah kegiatan yang berorientasi pada pelayanan masyarakat dan penerapan ilmu pengetahuan teknologi dan seni terutama dalam menyelesaikan permasalahan masyarakat dan memajukan kesejahteraan bangsa. Hal ini ditegaskan kembali dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN DIKTI), yang kemudian dikuatkan kembali melalui Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, dalam Bab I Ketentuan Umum pada pasal 1 dinyatakan bahwa Standar Nasional Pendidikan Tinggi adalah satuan standar yang meliputi Standar Nasional Pendidikan, ditambah dengan Standar Nasional Penelitian, dan Standar Nasional Pengabdian kepada Masyarakat.

Dalam upaya mengarahkan Perguruan Tinggi untuk memenuhi Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN DIKTI) khususnya dalam pelaksanaan dharma Pengabdian kepada Masyarakat, setiap perguruan tinggi diharapkan dapat mengelola kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat yang memenuhi delapan

standar sebagai berikut. a) Standar hasil pengabdian kepada masyarakat, yaitu merupakan kriteria minimal hasil pengabdian kepada masyarakat dalam menerapkan, mengamalkan, dan membudayakan ilmu pengetahuan dan teknologi guna memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. b) Standar isi pengabdian kepada masyarakat, yaitu merupakan kriteria minimal tentang kedalaman dan keluasan materi pengabdian kepada masyarakat. c) Standar proses pengabdian kepada masyarakat, yaitu merupakan kriteria minimal tentang kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang terdiri atas perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kegiatan. d) Standar penilaian pengabdian kepada masyarakat, yaitu merupakan kriteria minimal tentang penilaian terhadap proses dan hasil pengabdian kepada masyarakat. e) Standar pelaksana pengabdian kepada masyarakat, yaitu merupakan kriteria minimal kemampuan pelaksana untuk melaksanakan pengabdian kepada masyarakat. f) Standar sarana dan prasarana pengabdian kepada masyarakat, yaitu merupakan kriteria minimal tentang sarana dan prasarana yang diperlukan untuk menunjang proses pengabdian kepada masyarakat dalam rangka memenuhi hasil pengabdian kepada masyarakat. g) Standar pengelolaan pengabdian kepada masyarakat, yaitu merupakan kriteria minimal tentang perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan kegiatan pengabdian kepada masyarakat. h) Standar pendanaan dan pembiayaan pengabdian kepada masyarakat, yaitu merupakan kriteria minimal sumber dan mekanisme pendanaan dan pembiayaan pengabdian kepada masyarakat.

Selaras dengan pelaksanaan tridarma perguruan tinggi, undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi dalam Pasal 45 telah ditegaskan bahwa penelitian di perguruan tinggi diarahkan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan daya saing bangsa. Pasal tersebut juga menyatakan dengan tegas bahwa pengabdian kepada masyarakat merupakan kegiatan yang wajib dijalankan oleh seluruh lini kampus sebagai bagian dari sivitas akademika dalam pelaksanaan/penerapan hilirisasi, mengamalkan, dan membudayakan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu usaha-usaha dalam menyeragamkan dan usaha-usaha meningkatkan kinerja pengabdian kepada masyarakat perguruan tinggi perlu adanya perhatian khusus yang dilakukan oleh pemangku kebijakan yaitu Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia. Salah satu usaha yang perlu dilakukan adalah melakukan evaluasi melalui penilaian kinerja pengabdian kepada masyarakat yang meliputi empat aspek, yaitu a) aspek sumber daya, b) aspek manajemen pengabdian kepada masyarakat, c) aspek luaran kegiatan pengabdian kepada masyarakat, dan d) aspek *revenue generating*.

Dosen sebagai tenaga pengabdian kepada masyarakat, memiliki kemampuan meliputi: a) mengelola kegiatan pengabdian kepada masyarakat, b) menyusun proposal pengabdian kepada masyarakat, baik internal maupun eksternal, c) melaksanakan pengabdian kepada masyarakat, d) menghasilkan

karya-karya pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, untuk lebih meningkatkan semangat kerja dosen dalam bidang pengabdian masyarakat diharapkan dosen lebih aktif untuk melihat fenomena di lingkungan masyarakat tentang kebutuhan masyarakat sekitar serta diharapkan pihak kampus/pemerintah menyiapkan alokasi dana untuk kegiatan pengabdian tersebut.

Sementara itu, Berk (1986) menjelaskan cara melakukan penilaian kinerja, yaitu proses mengumpulkan data dengan cara pengamatan yang sistematis untuk membuat keputusan tentang individu. Ada lima aspek utama dari definisi tersebut yakni proses, pengamatan, pengumpulan data, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh individu. Selanjutnya Cronbach (1985) menjelaskan bahwa semua tes pada dasarnya adalah untuk mengukur kinerja dalam suatu segi. Penilaian kinerja biasanya digunakan terhadap suatu tugas yang membutuhkan respons nonverbal, misalnya tes praktik untuk mengajar, melukis, menyanyi, dan melawak. Tes kinerja mengacu pada suatu standar yang ingin dicapai atau yang ditetapkan sebagai batas minimum yang harus bisa dilakukan peserta tes, sehingga standar yang ingin dicapai harus ditetapkan lebih dahulu.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa kinerja dosen adalah kemampuan dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi dilihat dari kemampuan dosen dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada mahasiswa serta mampu melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

B. Konsep *Pangadereng*

1. Pengertian *Pangadereng*

Konsep *Pangadereng* sering dipahami sama dengan norma-norma adat atau semacam tata tertib. *Pangadereng* menurut ajaran Kajao Laliddong harus dipahami bahwa meliputi hal-hal yang ideal yang mengandung nilai-nilai yang sifatnya normatif, termasuk di dalamnya tentang keharusan setiap orang untuk membentuk tingkah lakunya dan bagaimana memperlakukan dirinya dalam sistem sosial. Tingkah lakunya harus dibimbing oleh *Pangadereng*, agar memudahkan pergaulannya di dalam masyarakat yang sudah menganut *Pangadereng* itu. (Abu Hamid, dkk, 2007).

Lebih lanjut Abu Hamid, dkk (2007) mengatakan bahwa dengan demikian *Pangadereng* tercakup di dalamnya dimensi-dimensi wujud kebudayaan dan dimensi isi dari kebudayaan. Dimensi wujud kebudayaan itu paling sedikit dapat kita rumuskan dalam tiga wujud, seperti wujudnya sebagai gabungan gagasan, konsep dan pikiran manusia, kedua; wujudnya sebagai gabungan kegiatan, dan ketiga; wujudnya sebagai benda. Dalam suatu gabungan gagasan, konsep dan pikiran, kebudayaan itu mempunyai sifat abstrak, tak dapat dilihat dan digambarkan sedang wujud kedua sebagai gabungan kegiatan sosial sifatnya lebih nyata. Adapun wujud kebudayaan sebagai benda, itulah yang nyata dapat dilihat dan diraba. Dari ketiga wujud itu dapat diketahui bahwa *pangadereng* itu mencakup ketiga wujud dimensi kebudayaan orang Bugis tersebut.

Salim (1985) memberikan penafsiran tentang *pangadereng* yaitu kronik *ade'* yang mengandung catatan-catatan hukum adat dan kebiasaan, banyak

membicarakan masalah hukum. Ada kalanya orang memahami konsep *pangadereng* sama dengan aturan-aturan adat dan sistem norma saja. *Pangadereng* selanjutnya meliputi aspek-aspek yang disebut sistem norma dan aturan-aturan adat, yaitu hal-hal yang ideal yang mengandung nilai-nilai normatif, juga meliputi hal-hal di mana seseorang dalam tingkah lakunya dan dalam memperlakukan diri dalam kegiatan sosial, bukan saja merasa “harus” melakukannya, melainkan lebih jauh dari pada itu, ialah adanya semacam “larutan perasaan” bahwa seseorang itu adalah bahagian integral dari *pangadereng*. *Pangadereng* adalah bahagian dari pada dirinya sendiri dalam perlibatan dengan keseluruhan pranata-pranata masyarakatnya.

Shaff Muhtamar (2004) berpendapat bahwa *pangadereng* adalah pranata sosial yang terdiri dari sekumpulan-sekumpulan norma-norma sosial dalam kehidupan bermasyarakat. *Pangadereng* mengatur kehidupan masyarakat dalam bertingkah laku dan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya. *Pangadereng* mengatur pembagian tugas masing-masing individu dalam organisasi dimana mereka berada berdasarkan pranata sosial.

Menurut A. Rasdianah (1995) *Pangadereng* sebagai sistem budaya dan sosial merupakan petuah raja-raja dan orang-orang bijak *ri tana Bone* yang berisi norma-norma sebagai pandangan hidupnya. Oleh karena itu, *pangadereng* merupakan khazanah intelektual sebagai warisan dari orang-orang bijak dan penguasa yang dijadikan sebagai pedoman dalam bermasyarakat bahkan bernegara.

Selain itu, Nair (2006) berpendapat bahwa *pangadereng* juga meliputi aspek ideologis yang mengatur tata hubungan manusia dengan sang pencipta, tersimpul dalam *singkeruang* (sikap hidup). *Singkeruang* pada prinsipnya merupakan sesuatu yang abstrak. Dikatakan demikian karena *singkeruang* adalah makna lain dari keyakinan atau *toddo* yang abstrak, akan tetapi dapat mempola dalam sikap dan perilaku yang konkrit. Oleh karena itu, *singkeruang* dapat dimaknai sebagai keteguhan dan loyalitas pada sesuatu yang diyakini kebenaran dan keberadaannya.

Rekonstruksi pemaknaan terhadap konsepsi *Pangadereng* dalam tata kehidupan masyarakat bugis Bone harus dilakukan dengan pemaknaan bahwa kebenaran yang terkandung dalam *Pangadereng* tidak terletak pada simbolnya, akan tetapi terletak pada pandangan, pikiran dan pemaknaan yang substansial. (R. Nair, 2006). Lebih lanjut dikatakan bahwa dengan demikian, *Pangadereng* tidak hanya dipandang sebagai warisan masa lalu *an sich*, akan tetapi ia harus dipandang sebagai bagian masa depan yang digunakan secara inovatif. Oleh karena itu, diperlukan suatu redefinisi pemaknaan terhadap *Pangadereng*, sehingga mampu melampaui masa lalunya secara kreatif, radikal, komprehensif dan niscaya.

Menurut A. Najamuddin (Nair, 2006) bahwa *singkeruang* merupakan kata hati yang berlabuh pada pencipta. Oleh karena itu, *singkeruang* pada dasarnya dimaknai sebagai suara kebenaran yang terpatri dalam hati seseorang yang senantiasa berhubungan dengan sang pencipta. Hal ini dapat dilihat dalam ungkapan yang menyatakan "*Selluka ri ale' kabo, kupusa nawa-nawa, ati*

mallolongeng (saya berada dalam belantara, saya tidak dapat mengetahui arah, hati nurani tempat bertanya). Pada tataran tersebut *pangadereng* dalam sistem adat masyarakat Bugis Bone dipandang sebagai sesuatu yang mengandung nilai-nilai luhur dan dapat dijadikan sebagai *way of life* dalam kehidupan.

Mattulada (2015) mengatakan bahwa *pangadereng* adalah wujud kebudayaan yang selain mencakup pengertian sistem norma dan aturan-aturan adat serta tata tertib, juga mengandung unsur-unsur yang meliputi seluruh kegiatan hidup manusia bertingkah laku dan mengatur prasarana kehidupan berupa peralatan-peralatan material dan non-materiil. Sistem norma dan aturan-aturan adat dalam kehidupan orang Bugis disebut *Ade'*. *Ade'* adalah salah satu aspek *Pangadereng* yang mendominasi kehidupan masyarakat, karena *Ade'* meliputi segala keharusan tingkah laku dalam kegiatan-kegiatan orang Bugis. *Ade'* berarti tata tertib bersifat normatif, yang memberikan pedoman kepada sikap hidup dalam menghadapi, menanggapi, dan menciptakan kebudayaan, baik ideologis, mental spiritual maupun fisik.

Lebih jauh Mattulada (2015) mengatakan bahwa semenjak seseorang lahir di dunia, menghirup udara di luar rahim ibunya, memperdengarkan tangis kehadirannya, ia pun diperlakukan sebagai pendatang baru ke dalam *pangadereng*. Ketika ia masih menyatu dengan ibu yang mengandungnya, ia telah diperlakukan dalam *pangadereng* sebagai satu eksistensi. Anak itu kemudian tumbuh dalam asuhan *pangadereng*, memiliki dan kemudian berperan pula di dalamnya. Ia menjaga dan memelihara *pangadereng* yang telah memotivasi segala sikap, tingkah laku dan perbuatannya dalam kehidupan masyarakat dan

kebudayaan. *Pangadereng* telah memungkinkan ia melihat, mengetahui dan memiliki dunianya. Tidak ada pilihan baginya, selain sebagaimana layaknyai ia harus bersikap dan berbuat terhadap diri dan segala sesuatu di luar dirinya. *Pangadereng* adalah dunianya. *Pangadereng* adalah dirinya sendiri bersama segala yang bergantung padanya dan yang menjadi tempat bergantungnya. Ia tidak mempunyai kebebasan mutlak memberikan nilai kepada sesuatu di luar dirinya, terlepas dari nilai-nilai umum yang bersumber dari *pangadereng*, sebagai pola umum yang harus diikuti seteguh-teguhnyanya. Ia telah menjadi kebiasaan selama hidup dan orang sulit untuk meninggalkannya. Kebiasaan itu berperan sangat besar dalam menentukan pola tingkah laku manusia. Akan tetapi, bukan hanya kebiasaan itu satu-satunya faktor yang menentukan terjadinya pola-pola bertingkah laku yang diwariskan dari generasi ke generasi, sehingga menimbulkan kesulitan untuk merubahnya. Kalau kebiasaan itu telah menjadi sistem dalam *pangadereng*, dalam arti kebiasaan yang dihormati dan dipelihara, maka kita akan sampai pada dugaan bahwa dengan mengikuti dan menaati dengan saksama semua adat dan peraturan-peraturannya sebagai aspek *pangadereng*, segala sesuatu akan terselesaikan dengan sendirinya, atau segala sesuatu akan berjalan dengan sepiantasnya. Hal itu, niscaya tidak demikian adanya. Dugaan bahwa segala sesuatunya akan beres dan lancar, ketika segala peraturan kebiasaan dan adat diikuti dengan cermat dan saksama, merupakan suatu kekeliruan.

Apabila *pangadereng* adalah kebiasaan atau aturan-aturan yang sudah dibiasakan saja, maka akan hilanglah salah satu hakikat *pangadereng*, yaitu memelihara dan menumbuhkan harkat dan nilai-nilai insani, yang justru menjadi

tulang punggung untuk tegaknya *pangadereng*. Kebiasaan atau aturan-aturan adat yang dibiasakan, justru malah dapat menjerumuskan harkat dan martabat manusia ke dalam jurang kebinasaan. Dapatkah disebut cocok dengan *pangadereng*, apabila suatu waktu masyarakat sudah menerima kebiasaan atau aturan-aturan yang diadatkan berupa kekerasan dan penindasan sebagai satu sistem sosial? Selaku adat kebiasaan, aturan yang dibiasakan, tentu dapat disebut adat, tetapi ia bukan *pangadereng* dalam arti esensial. Adat yang demikian akan dilawan oleh *pangadereng*, karena *pangadereng* justru membangun martabat dan harkat insani. (Mattulada, 2015)

Adanya kebiasaan untuk memilih alternatif bagi rakyat, untuk membunuh rajanya untuk menurunkan raja dari takhtanya dan untuk meninggalkan negerinya, apabila terjadi pemaksaan suatu sistem yang meninggalkan hakikat terdalam dari *pangadereng*, menunjukkan betapa *pangadereng* memiliki satu esensi untuk menjunjung tinggi martabat manusia yang sesungguhnya. Oleh karena itu, ada sesuatu yang membedakan antara *pangadereng* dengan adat dalam arti kebiasaan. Satu adat dalam arti kebiasaan, dapat mengundang kesewenang-wenangan dan akhirnya diterima sebagaimana adanya dalam sistem sosial. *Pangadereng* menolak setiap kesewenang-wenangan, pemerkosaan, penindasan dan kekerasan sebagai unsur dalam sistemnya, bagaimanapun hal itu telah menjadi kebiasaan. *Pangadereng* melekat pada hakikat martabat manusia. Ia menjunjung tinggi persamaan dan kebijaksanaan. Oleh karena itu, *pangadereng* mendapatkan kekuatannya dari *siri*, sebagai nilai esensial dari manusia. *Siri* itu tidak lain dari martabat dan harga diri manusia. Matthes (Mattulada, 2015).

Mattulada (2015) mengatakan bahwa *pangadereng* dibangun oleh banyak unsur yang saling kuat menguatkan. *Pangadereng* meliputi hal-ihwal *ade'*, tentang bicara, tentang rapang, tentang wari', dan tentang sara'. Semua itu diperteguh dalam satu rangkuman yang melatarbelakanginya, yaitu satu ikatan yang paling mendalam ialah siri'. Oleh karena itu, dapat diidentifikasi bahwa aspek-aspek ideal dari *pangadereng* mengandung 4 azas, yang kemudian dipertautkan kembali kedalam suatu azas dasar, yang menjadi latar belakang dari keempat azas itu, ialah:

1. Azas *mappasilasa'é*, diwujudkan dalam manifestasi *ade'* agar terjadi keserasian dalam sikap dan tingkah laku manusia didalam memperlakukan dirinya dalam *pangadereng*. Di dalam tindakan-tindakan operasionalnya ia menyatakan diri dalam usaha-usaha pencegahan, sebagai tindakan-tindakan penyelamatan.
2. Azas *mappisisaué*, diwujudkan dalam manifestasi *ade'* untuk menimpakan deraan pada tiap-tiap pelanggaran *ade'* yang dinyatakan dalam *bicara*. Azas ini menyatakan adanya pedoman legalitas dan *repressip* yang sangat konsekuen dijalankan. Di samping itu, azas ini dilengkapi dengan *siariwawong* yang diwujudkan dalam manifestasi *ade'*, untuk menyatakan adanya perlakuan yang sama, mendidik setiap orang untuk mengetahui yang benar dan yang salah. Hal ini dinyatakan dalam *pangoriseng* yang erat hubungannya dengan *bicara*.
3. Azas *mappasenrupaé*, diwujudkan dalam manifestasi *ade'* untuk memelihara kontinuitas pola-pola yang sudah ada lebih dahulu, guna stabilisasi perkembangan-perkembangan yang muncul. Hal ini dinyatakan dalam *rapang*.

4. 'Azas *mappalaiseng*, diwujudkan dalam manifestasi *ade*', untuk memberikan batas-batas yang jelas tentang hubungan antara manusia dan lembaga-lembaga sosialnya, sehingga terhindar masyarakat dari ketiadaan ketertiban, *chaos* dan lain-lain. Hal ini dinyatakan dalam *wari*' dan dalam segala variasi perlakuannya.

Keempat azas ini, masing-masing ditemukan dalam pelbagai bentuk aspek ideal dari *pangadereng*, ia menyatakan diri dalam keseluruhan sistem, untuk membangun pribadi-pribadi yang bertitik tumpu pada harga diri manusia, yang terjelma dalam konsepsi *siri*'. *Siri*' inilah yang menjadi azas terdalam dari pada semua kegiatan manusia memperlakukan dirinya dalam aspek-aspek *pangadereng* lainnya.

Ade' adalah satu aspek *pangadereng*, yang mengatur pelaksanaan sistem norma dan aturan-aturan adat dalam kehidupan orang bugis. Dalam menyelidiki asal kata *ade*', yang berarti segala kaidah dan nilai-nilai kemasyarakatan yang meliputi tertib pribadi dan kemasyarakatan, terlalu sukar melepaskan diri dari asosiasi dengan istilah "adat" yang telah meresap kedalam kehidupan kebudayaan Indonesia. Selaku pengertian dan selaku isi dan aplikasinya, *ade*' dan adat saling isi mengisi untuk membangun pengertian, dalam arti suatu sistem dalam masyarakat dan kebudayaan Indonesia. Istilah itu telah menjalankan peranan dalam kehidupan dan perkembangan kebudayaan Indonesia sampai sekarang.

Mattulada (2015) mengatakan bahwa orang asing pada umumnya menyebut *ade*' atau adat itu dengan *de oude gewoonten* atau *common customs*.

Hal itu difahami, karena gejala-gejalanya selaku manifestasi dalam cara berfikir dan menyatakan sikap dalam rangka apa yang disebut *ade'* atau adat, mempunyai basis yang tak berbeda-beda secara azasi. Semuanya berpangkalan pada dasar pandangan yang mirip kepada azas kemasyarakatan kekeluargaan yang berurat-berakar dalam pandangan hidup kebudayaan tradisionil. Apabila kita menerima anggapan bahwa *ade'* (bugis) dan adat (Indonesia) sama saja dalam arti leksikalnya, maka dapat dilanjutkan bahwa secara semantic kata-kata itu bersumber dari satu perbendaharaan bahasa asal. Orang pada umumnya berpendapat bahwa kata adat itu berasal dari perbendaharaan bahasa Arab, yaitu adat atau adatur. Konsep itu masuk kedalam bahasa-bahasa Indonesia dengan berbagai macam perubahan fonologis.

Dengan menerima anggapan, bahwa adat dan juga *ade'* berasal dari kata bahasa Arab, maka niscaya kita akan pertalikan masuknya kata itu kedalam perbendaharaan bahasa-bahasa Indonesia, melalui kontak-kontak kebudayaan yang pernah terjadi di masa lampau antara pemakai bahasa Arab dengan orang-orang Indonesia termasuk orang Bugis di Sulawesi Selatan. Bahwa kontak itu sudah terjadi adalah suatu keadaan yang sukar dibantah, masuknya agama Islam di Indonesia umumnya dan di daerah Sulawesi Selatan pada khususnya sekitar abad XVII, adalah bukti tentang adanya kontak di masa lalu, yang telah berlangsung secara intensif. Kenyataan lain bahwa orang Bugis semenjak abad XIV–XV, telah mengarungi persada tanah air dalam perdagangan dengan perahu-perahunya, telah membuka kemungkinan kontak itu lebih luas lagi.

Dengan demikian anggapan bahwa istilah *ade'* itu sungguh-sungguh baru ada dalam perbendaharaan bahasa Bugis setelah berlangsung kontak dengan pemakai bahasa Arab atau kebudayaan Islam, maka konsepsi *ade'* selaku pranata sosial, juga harus dianggap belum ada. Anggapan itu niscaya keliru, karena sesuatu persekutuan hidup orang Bugis dengan pranata-pranata sosialnya yang mengatur tata tertib sosial sudah ada mendahului adanya kontak dengan pemakai bahasa Arab atau kebudayaan Islam. (Mattulada, 2015)

Menurut A. Zainal Abidin Farid (Mattulada, 2105) di daerah Sulawesi Selatan, sewaktu agama Islam telah menampakkan pengaruhnya, dikenallah istilah *ade'* (Bugis) dan *ada'* (Makassar, Mandar, dan Toraja Sa'dan). Sebelumnya dikenal istilah *becci'* (alat meluruskan). Terkenal ungkapan: "*narékko makkompé'i becci'é, masolanni lipué, legga'i wélong panasaé, massobbuni lempu'é, ritongenganni salaé, ripassalai tongenngé, sianre bale taue, si balu-balu'si abbelli-belliang, natuoini serri' dapurenngé, ri paoppang palungenngé, ri sappeang pattapie, ri sellorang alue,dst.* Artinya: Bilamana *becci'* kendor (tidak getang), maka rusaklah negeri, tidak memutik pucuk nangka (kejujuran), bersembunyi kebenaran, dibenarkan yang salah, disalahkan yang benar, saling makan-memakanlah orang bagaikan ikan, saling jual-menyjual, saling beli-membeli, ditumbuhi rumput-rumput dapur, ditelungkupkanlah lesung, digantunglah niru, diselipkanlah *alu* (antan), dst.

Istilah *ade'* merupakan genus dari pada species:

- a. *Wari'* yaitu aturan tentang standen, protokol, dan siapa-siapa yang berhak mewarisi singgasana raja, dll.

- b. *Rapang*, yaitu aturan yang ditetapkan setelah membandingkan dengan adat di negeri tetangga, atau membandingkan putusan-putusan yang telah diambil (termasuk jurisprudensi), perbandingan *ade'* pada umumnya.
- c. *Tuppu*, yaitu aturan tentang urutan-urutan *ade'* dalam arti luas, hierarchie *ade'* dan bangsawan.
- d. *Bicara*, yaitu aturan yang menyangkut peradilan dalam arti luas.

Mengenai pendapat A. Zainal Abidin Farid tersebut di atas, maka menurut Mattulada (2015) bahwa apabila kita mengambil perbandingan dari sebuah buku Bugis, mengenai raja dan kerajaan bernama Lato. Latoa berkata, bahwa kebesaran dan kejayaan suatu negara tergantung pada empat perkara, dan baru setelah Islam masuk kedaerah ini, menjadi lima yaitu ditambah dengan apa yang disebut *sara'*. Empat perkara itu, ialah: 1) *ade'*, 2) *rapang*, 3) *bicara*, 4) *wari'*, dan 5) *sara'*. Dengan mengemukakan hal ini, bagi kami nyatalah bahwa *ade'* itu baik sebagai satu sistem, maupun sebagai istilah sudah ada sebelum tersebar di Sulawesi Selatan. Dalam berbagai mitologi Bugis pra Islam, dijumpai kata *ade'* itu sudah dipergunakan baik dalam arti terminologis maupun dalam aplikasinya sebagai sistem kemasyarakatan. Oleh karena itu, masih dapat dipertahankan dugaan bahwa *ade'* itu adalah konsep dan term Bugis sendiri. Dalam hal bahwa *ade'* sebagai sistem sudah mendapat sedikit atau banyak pengaruh dan isi dari konsep adab/adat dari kebudayaan Islam, adalah sesuatu yang lumrah, sebagai akibat adanya kontak yang berlangsung sampai pada hari ini.

Oleh karena itu, menurut Mattulada (2015) bahwa secara garis besar semua tindakan orang Bugis dalam lingkup *pangadereng* adalah *ade'* yang menyatakan diri dalam semua aspek kehidupan, dua contoh tersebut di bawah ini:

1. *Ade' Akkalabinengeng*

Ade' akkalabinengeng, mengatur hal-ikhwal orang berumah tangga. Di dalamnya tercakup antara lain:

- a. Norma-norma mengenai keturunan yang boleh dan tidak boleh saling kawin-mengawini, disebut *wari' akkalabinengeng*. ialah yang mengatur aspek-aspek genetis dan kedudukan sosial dalam perkawinan.
- b. Norma-norma mengatur hak dan kewajiban dalam hidup berumah tangga, disebut *bicara akkalabinengeng*, ialah mengatur aspek-aspek hukum perkawinan sah tidak sahnya suatu hubungan perkawinan.
- c. Norma-norma mengatur pola perkawinan, sebagaimana diharapkan oleh tiap-tiap perkawinan, disebut *rapang akkalabinengeng*, ialah yang menerangkan aspek ideal dalam pola kehidupan rumah tangga termasuk didalamnya etika dan pendidikan berkeluarga.
- d. Norma-norma yang mengatur martabat dan harga diri dari suatu perkawinan, agar *wari'*, *bicara*, dan *rapang akkalabinengeng* itu terpelihara sebagaimana patutnya, ditentukan oleh apa yang disebut *siri' akkalabinengeng*. ia yang memelihara aspek stabilisator dalam semua hubungan perkawinan kedalam rumah tangga dan integrasinya keluar rumah tangga.

2. *Ade' tana* atau *ade' wanua*

Ade' tana atau *ade' wanua*, mengatur hal ihwal orang bernegara, dan bagaimana orang-orang yang menjadi warga negara itu memperlakukan diri sebagai subjek dalam negara. Di dalam *ade' tana* itu, tercakup antara lain:

- a. Norma-norma yang menentukan atau mengatur hubungan status kekeluargaan antarnegara. Ia mengatur syarat-syarat ketemurunan pemangku-pemangku jabatan negeri, yang disebut *wari' tana*. Ialah yang menentukan aspek-aspek status kekeluargaan antara sesuatu subjek dan subjek lainnya dan menentukan pola-pola tingkah laku dalam melakukan hubungan-hubungan itu.
- b. Norma-norma yang mengatur pelaksanaan hak dan kewajiban dua subjek negara, secara timbal balik, disebut *bicara tana*. Ialah yang mengatur aspek-aspek hukum tata negara, mengatur bagaimana negara dan warga negara beraksi secara timbal balik dalam memenuhi hak dan kewajiban masing-masing.
- c. Norma-norma yang mengatur pola kehidupan negara, bagaimana seharusnya negara itu memperlakukan diri seperti diharapkan oleh pola-pola ideal maksud diadakannya negara itu, disebut *rapang tana*. Ialah yang menentukan aspek-aspek ideal dalam pola kehidupan negara, termasuk didalamnya etika dan pendidikan insan politi, dan ideology penggerak masyarakat dalam kehidupan negara.
- d. Norma-norma yang mengatur kedudukan martabat dan harga diri serta kepribadian khas dari negara dan warganya, agar *wari'*, *bicara*, dan *rapang tana* terselenggara sebagaimana mestinya disebut *siri' tana*. Ialah yang

merupakan aspek stabilisator dan dinamisator dalam semua kegiatan negara, baik kedalam maupun keluar.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa *pangadereng* adalah budaya yang mengandung nilai-nilai dan norma-norma yang dianuti bersama, merupakan pengendali sosial dan mengatur dalam bertingkah laku setiap orang baik untuk dirinya maupun lingkungannya dengan berpedoman pada *Lempue nasibawai tau*, (kejujuran yang dibarengi ketaqwaan), *Ada tongeng nasibawai tike*, (kebenaran kata yang dibarengi kewaspadaan), *Siri nasibawai getteng*, (rasa malu atau harga diri dibarengi keteguhan hati), *Awaraningeng nasibawai nyamengininnawa*, (keberanian dibarengi kasih sayang), *Appesona ri Dewata Seuwae* (berserah diri kepada Tuhan yang Maha Esa).

2. Konsep Pemikiran Kajao Laliddong

Kajao Laliddong melihat manusia sebagai makhluk sosial menurut kodratnya, oleh karena itu harus hidup bersama orang lain dalam masyarakat. Orientasi pikiran-pikiran Kajao Laliddong tentang *pangadereng* dikemukakan untuk mencapai tujuan-tujuan dan bagaimana mencapai tujuan-tujuan tersebut. Guna mencapai tujuan-tujuan itu, pertama sekali harus dimiliki oleh seseorang adalah kejujuran dan kecerdasan. Apabila hanya memiliki kejujuran, maka itu tidak sempurna, begitu pula sebaliknya, jika hanya memiliki kecerdasan/kepintaran itu pula tidak sempurna. Seseorang harus memiliki kejujuran sebagai sikap batin dan kecerdasan sebagai sikap pikiran, sekaligus berpadu dalam diri pribadi untuk pengambilan keputusan pada tindakan dan perbuatan.

Menurut A.R. Lamallongeng (2007) Isi utama *pangadereng* yang digariskan oleh Kajao Laliddong adalah:

1. *Lempué nasibawai tau*, (kejujuran yang dibarengi ketaqwaan)
2. *Ada tongeng nasibawai tike*, (kebenaran kata yang dibarengi kewaspadaan)
3. *Siri nasibawai getteng*, (rasa malu atau harga diri dibarengi keteguhan hati)
4. *Awaraningeng nasibawai nyamengkininnawa*, (keberanian dibarengi kasih sayang)
5. *Appésona ri Dewata Seuwaé*, (berserah diri kepada Tuhan yang Maha Esa)

Pemikiran dasar Kajao Laliddong, terutama yang berkaitan dengan nilai-nilai dasar budaya politik dan norma-norma dapat ditemukan dalam *pappaseng* (wasiat, pesan) Kajao Laliddong, terutama di dalam dialognya dengan Arumpone (Raja Bone). Kemudian Kajao Laliddong menjelaskan: *...riaseng macca mpinruk ada, tau tettasalae ri rapange*”, dan *“...riaseng tenggalupang surona ri ada tongenngé, tau tettakkalupae ri bicarae*. “Disebut pintar menata kata-kata adalah orang yang tak melanggar ‘*pangadereng*’ disebut pintar menanggapi kata-kata adalah orang yang tak melanggar ‘*rapang*’, dan tak terlupa utusannya menyampaikan kata-kata yang benar, orang yang tak alpa pada ‘*bicara*’, hukum.” (Anwar Ibrahim, 2003).

Menurut Anwar Ibrahim (2003) bahwa Kajao Laliddong menunjukkan relasi antara ‘*acca*’, kepandaian, dengan ‘*lempuk*’, kejujuran, serta ‘*obbi-e*’, seruan/penyampaian. Sumber kepandaian adalah kejujuran, sedangkan saksi kejujuran adalah seruan atau penyampaian, dan dakwah. Di dalam relasi yang ditunjukkan itu, nilai kejujuran menduduki posisi sentral. Kepandaian yang tidak

bersumber atau tidak disertai kejujuran, tidak akan menopang pemeliharaan ‘induk kekayaan’ negara dan rakyat. Kejujuran harus diserukan, didakwahkan. Secara mendetail Kajao Laliddong menunjukkan contoh-contoh perbuatan yang merupakan perwujudan kejujuran yang harus diserukan: “...*iyana riobbireng, Arumpone, makkedae, ajak muala taneng-taneng, taniya taneng-tanengmu, ajak muala warang(m)parang, taniya warang(m)parangmu, nataniyato manamu, ajakto mupassuk tedong, nataniya tedongmu, enrennge annyarang, taniya annyarangmu, ajakto muala aju ripasanrek, nataniya iko pasanrek-i, ajakto muala aju riwetta-wali, nataniya iko (m)petta-waliwi*”. (Mathes, 1872)

Yang diserukan ialah perbuatan yang merupakan perwujudan kejujuran, yang akrab dengan konteks kehidupan sehari-hari, “...yaitu jangan mengambil tanaman-tanaman, yang bukan tanam-tanamanmu, jangan mengambil harta benda, yang bukan harta bendamu, bukan pula pusakamu, jangan juga mengeluarkan kerbau, yang bukan kerbaumu, serta kuda yang bukan kudamu, jangan juga kau mengambil kayu yang disandarkan, yang bukan kamu yang menyandarkannya, dan jangan juga mengambil kayu yang ditetak sebelah-menyebelah, yang bukan kamu yang menetaknya.”

Kalau sumber kepandaian adalah kejujuran, maka saksinya menurut Kajao Laliddong adalah perbuatan, dan yang dilakukan ialah norma-norma ‘*pangadereng*’ dengan tidak mendengarkan kata-kata buruk dan kata-kata baik. Maksudnya, melakukan perbuatan sebagai manifestasi dari kepandaian yang bersumber dari kejujuran, tidak terpengaruh oleh bujuk-rayu, sanjungan dan pujian, serta tidak terpengaruh oleh hujatan dan caci-maki.

Lebih jauh Anwar Ibrahim (2003) mengatakan bahwa relasi *acca, lempuk, obi* dan *gauk*, di dalam konsep pemikiran Kajao Laliddong adalah kepandaian bersumber dari kejujuran, kejujuran dipersaksikan dengan seruan, dakwah, dan kepandaian yang bersumber dari kejujuran itu dipersaksikan dengan perbuatan. Kepandaian dan kejujuran harus diekspresikan dengan dakwah dan perbuatan; yang didakwahkan dan dilakukan adalah sesuai *pangadereng*, penjabaran nilai-nilai dasar. Tampak jelas bahwa pemikiran Kajao Laliddong berdasar pada moralitas yang diimplementasikan di dalam bentuk tindakan nyata.

Menurut Abu Hamid, dkk (2007) mengatakan bahwa ucapan Kajao Laliddong yang mengatakan (*natangnga'i olona munrinna gau'e napogau'i*), harus memandang muka dan belakang (sebelum dan sesudah atau sebab dan akibat, atau mula dan akhir) sesuatu urusan barulah ia melakukannya. Pendaaygunaan kejujuran dan kecerdasan dalam perbuatan itulah yang mendapat petunjuk dari Dewa (Tuhan). Dalam menjalankan pemerintahan, tentang kejujuran dan kecerdasan ditambahkan oleh Kajao Laliddong dengan ucapannya, (*iyanaritu Arumpone, taniato ritu*), maksudnya bukan saja itu Arumpone, melainkan harus benar-benar menumpahkan perhatian sepenuhnya memikirkan masyarakat, bahwa setiap tindakan yang akan dilakukan harus dipikirkan awal dan akhirnya, itulah pemerintah yang adil.

Menurut Abu Hamid, dkk (2007) adapun sistem *pangadereng* atau sistem norma, terdiri atas empat macam komponen, ialah *Ade'*, *Bicara*, *Rapang* dan *Wari'* menurut ajaran Kajao Laliddong:

1. *Ade'*

Ade' adalah bagian komponen *pangadereng* yang mengatur pelaksanaan sistem norma (aturan) dalam kehidupan masyarakat. Kata *Ade'* sukar dibedakan dengan adat yang sudah meresap dalam kebudayaan Indonesia atas pengaruh Islam. Adat dari kata *adatun* (bahasa Arab), susah dibedakan baik isi maupun aplikasinya dengan pengertian *ade'*. Jadi *Ade'* adalah perwujudan segenap tata tertib dalam bersikap dan bertindak dalam kehidupan masyarakat dan kebudayaan. Bila *ade'* sebagai pranata sosial, maka ia adalah pola-pola ideal dalam bentuk dan suasananya yang beraneka ragam, berfungsi menentukan pola-pola formal menurut urutan berlakunya serta sarana penunjangnya. Dalam *ade'* sebagai pranata sosial didapati adanya beberapa jenis, antara lain:

- a. *Ade' puraonro*, yaitu norma yang sudah tetap dan sukar diubah.
- b. *Ade' abiasang*, yaitu norma kebiasaan.
- c. *Ade' maraja*, yaitu norma baru yang muncul hasil perkembangan IPTEK dan berlaku di tengah masyarakat.

Ketiga jenis norma ini berlaku dalam *bicara* (pengadilan), *rapang* dan *wari'*. *Ade'* menurut wawasan dan ruang lingkupnya bersifat *preventif*, memelihara stabilitas, pengamanan dari perbuatan jahat, mencegah perbuatan sewenang-wenang orang kuat dan melindungi orang lemah.

Menurut Mattulada (2015) bahwa apabila kita meneliti *ade'* sebagai salah satu aspek *pangadereng*, yang dikemukakan dalam *latoa*, kita berikan arti *ade'* itu sama dengan adat, maka *ade'* tidak hanya harus dilihat sebagai suatu apa yang dibiasakan secara turun temurun, sebagai suatu apa yang dianggap suci, atau sebagai suatu apa yang kualitatif, melainkan *ade'* atau adat itu lahir, bertumbuh

dan berkembang di atas suatu azas yang disebut *ade' taropura*, sebagai kaidah dasar. Di atas kaidah dasar itulah bertumbuh dan berkembang apa yang disebut *ade'* baru yang berupa *ade' abiasang*, *ade' maraja*, mengikuti perkembangan zaman, keperluan dan kemajuan peradaban, melalui apa yang disebut *ade' assituruseng*. *Ade' assituruseng* itu sendiri menjadi bahagian yang lekat pada *ade' taropura*. Kecenderungan *ade'* untuk bertumbuh dan berkembang menjadi sesuatu yang tidak kaku untuk mengikuti keperluan masyarakat.

Lebih jauh Mattulada (2015) mengatakan bahwa bangsa Indonesia mempunyai Pancasila, sebagai azas dasar yang menuntun segenap kegiatan bangsa Indonesia dalam kehidupan politik, sosial, ekonomi dan kebudayaan. Pancasila dalam kedudukannya sebagai “titik tumpu” perkembangan dan pertumbuhan masyarakat dan kebudayaan Indonesia, dengan sendirinya mempunyai sifat yang statis, agar segala pertumbuhan dan perkembangan yang dihayatkan dapat bertumbuh dan berkembang sesuai dengan pola yang terkandung dalam azas dasar itu. Pancasila ibarat *ade' puraonro* bangsa Indonesia. Ia itulah yang tak boleh berubah-ubah. Dengan demikian, maka dosen sebagai warga negara yang baik hendaknya menjadikan Pancasila sebagai landasan dasar atau *ade' puraonro* menjadi pedoman dalam melaksanakan tugasnya menjalankan tri dharma perguruan tinggi.

Bagi orang Bugis, menurut Mattulada (2015) *ade' puraonro* itu dalam kenyataan konkritnya sebagai *ade'* dengan macam-macam jenisnya, bertumpu pada sesuatu yang bukan saja oleh mereka dianggap luhur, melainkan juga suatu sikap positif yakni pencurahan segala eksistensinya kepada realitas yang dihadapi,

tanpa perhitungan laba-rugi. Bagi mereka hidup di dunia ini hanya untuk menegakkan dan menjaga *siri'*. Hal itu terungkap dalam kalimat bahasa bugis yang berbunyi: "*siri'emmi ri onroang ri lino*". Dosen dalam menjalankan tugasnya hendaknya tidak mempersoalkan untung-rugi tapi demi untuk menjalankan peran dan fungsi yang telah dibebankan kepadanya dan merasa malu apabila tugas tersebut tidak bisa ditunaikan dengan baik.

Ade' sangat penting dan bermakna bagi orang bugis sehingga *ade'* itulah yang menjadi sumber nilai yang paling menentukan. Maka pantaslah apabila disebut bahwa *ade'* adalah manusia itu sendiri. Oleh karena itu, maka segala sesuatu kegiatan yang dilaksanakan manusia dalam bermasyarakat dan berbudaya dikatakan peristiwa tersebut sesuatu *pangadereng*. *Ade'* berdasar pada tingkah laku yang disebut *mappasilasa'e* yaitu perbuatan-perbuatan dan tindakan-tindakan manusia yang memberikan keseimbangan, kewajaran atau harmonisasi dalam memperlakukan dirinya serta dalam kehidupan bermasyarakat dilingkungannya.

2. *Bicara*

Bicara adalah aturan yang menyangkut peradilan dalam arti luas, peranan komponen *bicara* ini lebih bersifat *repressif*, menyelesaikan persengketaan berorientasi pada harmonisasi. *Bicara* dalam arti peradilan senantiasa berpijak dalam keadaan objektif, memutuskan perkara seadil-adilnya, agar keresahan dan sengketa tidak merajalela, bertugas sepenuhnya menjaga tegaknya keadilan.

3. *Rapang*

Rapang adalah aturan yang ditetapkan setelah membandingkan keputusan yang lalu atau membandingkan dengan keputusan adat negeri tetangga. *Rapang*

dalam arti leksikal, ialah contoh, misal, perumpamaan dan kias. *Rapang* sebagai salah satu komponen dari *pangadereng*, jika ingin mengambil keputusan dalam peristiwa *ade'* tidaklah harus membuat landasan-landasan baru, bila sebelum itu tidak pernah terjadi peristiwa semacam itu. Ketentuan-ketentuan mengenai peristiwa lalu, menjadi pedoman bagi peristiwa sekarang, inilah *rapang*. Dalam hal peradilan (*bicara*), *rapang* itu dapat disebut jurisprudensi. *Rapang* juga berperan untuk memelihara stabilisasi dan kelanjutan kepercayaan pada *pangadereng*.

4. *Wari'*

Wari' adalah aturan yang mengatur batas-batas, membedakan yang satu dari yang lainnya, suatu perbuatan yang selektif, menata dan menertibkan. Ruang lingkungannya ialah menata batas-batas pelapisan sosial, protokoler, hak dan kewajiban masing-masing orang menurut status-sosialnya, menurut posisi-sosial dan menurut fungsi-fungsi tertentu dalam jabatan negara.

Demikian ajaran Kajao Laliddong tentang hukum yang mengatur kehidupan individu, masyarakat dan negara. Keempat komponen *pangadereng* tersebut, ditambahkan satu komponen lagi, yaitu *sara'* (syariat) setelah ajaran Islam resmi dijadikan agama kerajaan dalam abad ke 17.

Menurut Abu Hamid, dkk (2007) mengenai *ade'*, *bicara*, *rapang* dan *wari'* dijelaskan kembali oleh Kajao Laliddong tentang perbuatan-perbuatan atau tindakan-tindakan yang menjadi dasar pemunculannya. Semua tindakan-tindakan hukum yang diperbuat oleh anggota masyarakat akan termasuk ke dalam 4

(empat) kategori tersebut. Tindakan hukum terjadi oleh adanya perbuatan-perbuatan, sebagai berikut:

1. *Ade'* terjadi karena adanya perbuatan yang mempertentangkan (*mappasisalae*). Segala macam perbuatan dan tindakan yang berselisih, bersengketa atau sejenisnya, diselesaikan melalui ketentuan-ketentuan *ade'*, dengan sanksi-sanksinya pula berasal dari aturan-aturan *ade'*, menyatakan diri dalam usaha-usaha pencegahan.
2. *Bicara*, terjadi karena adanya perbuatan yang saling mengadu kekuatan serta pembicaraan yang saling mengatasi. Perbuatan anggota masyarakat seperti demikian, dimasukkan dalam ketentuan-ketentuan bicara dalam arti peradilan. Usaha-usaha operasionalnya lebih banyak ditujukan pada tindakan repressip yang sangat konsekuen. Peristiwa hukum demikian dilakukan oleh pejabat *ade'* dalam peradilan.
3. *Rapang*, terjadi karena adanya perbuatan yang mempersamakan atau ketentuan yang akan diambil itu berdasarkan persamaan dari hal peristiwa yang sama sudah terjadi lebih dahulu. Jadi Keputusan yang mempersamakan itu termasuk ke dalam aturan-aturan *rapang*.
4. *Wari'*, terjadi karena adanya perbuatan yang membedakan atau dengan kata lain, bahwa perbuatan yang membedakan antara hubungan yang satu dengan yang lainnya, membedakan batas-batas lapisan sosial dengan lapisan sosial lainnya, membedakan hak dan kewajiban seseorang menurut fungsi, status dan posisi sosialnya, berguna untuk mencipta ketertiban dan mencegah terjadinya keresahan. Pejabat *ade'* yang bertugas membedakan hak dan kewajiban, status,

lapisan seseorang dan fungsi-fungsinya harus mengikuti ketentuan-ketentuan *wari*'.

Pesan-pesan Kajao Laliddong termuat dalam berbagai lontara, antara lain dalam *Boeginesche Christomatie* yang diterbitkan oleh Dr. B.F. Matthes pada tahun 1872, yaitu 286 tahun setelah Kajao Laliddong meninggal. Ajaran Kajao Laliddong pada umumnya membicarakan bagaimana seharusnya raja memperlakukan diri dalam memerintah dan bagaimana rakyat mentaati hukum yang berlaku. Sifat seorang raja harus jujur, cerdas dan berani, bahkan tiga macam sifat ini harus dimiliki oleh setiap orang Bugis. Ajaran-ajaran Kajao Laliddong menyusup kedalam sendi-sendi kehidupan sosial, hal ini berarti adanya kesatuan hukum dan tata tertib yang dihormati bersama sehingga tercipta suatu pola budaya yang menjadi landasan untuk bertingkah laku.

Pesan-pesan yang terdapat dalam lontara, pada umumnya berbentuk dialog dengan raja. Mungkin pula terdapat pesan-pesan yang bukan dalam bentuk dialog, melainkan dalam bentuk bahasa ungkapan yang bersifat nasehat, pendidikan dan pengajaran kepada anak cucunya. Biasanya bentuk seperti ini ditandai dengan kata pendahuluan yang menggunakan "*Makkedai To-rioloe*" (berkata orang-orang dahulu).

Di bawah ini adalah dialog Kajao Laliddong dengan Arumpone, raja Bone VII La Tenrirawe BongkangE (1560-1578) menurut Matthes (1872) Dialog itu sebagai berikut:

Makkedai Arumpone: aga appongenna accae, kajao?
(Berkata Arumpone, apa sumbernya kepandaian itu, hai Kajao)

Makkedai kajao laliddong: LempuE, Arumpone.

(Berkata Kajao Laliddong, kejujuran itu, hai Arumpone)

Makkedai Arumpone: aga sabbinna lempuE, Kajao?
(Berkata Arumpone, apa saksinya kejujuran itu, Kajao)

Makkedai Kajao Laliddong: obbiE, Arumpone.
(Berkata Kajao Laliddong, seruan itu hai Arumpone)

Makkedai Arumpone: agana riobbireng, kajao?
(Berkata Arumpone, apakah yang diserukan, hai Kajao)

Makkedai Kajao Laliddong: iyana riobbireng, Arumpone, makkedae, aja muala taneng-taneng, taniya taneng-tanengmu, aja muala waramparang, taniya waramparangmu, nataniyato manamu, ajato mupassu tedong na taniya tedongmu, engrengE annyarang, taniya annyarangmu, ajato muala aju ripasangre, nataniya iko pasangre, ajato muala aju riwetta wali, natania iko mpettawaliwi.

(Berkata Kajao Laliddong, adapun yang diserukan, hai Arumpone, ialah: jangan mengambil tanaman yang bukan tanamanmu; jangan mengambil harta-benda yang bukan harta bendamu, bukan pula pusakamu, jangan pula engkau mengeluarkan kerbau (dari kandangnya), dan bukan kerbaumu, serta kuda yang bukan kudamu, jangan pula kamu mengambil kayu yang tersandar, dan bukan engkau yang menyendarkannya, jangan juga mengambil kayu yang tertetak kedua ujungnya, dan bukan engkau yang menetak kedua ujungnya itu.)

Dari dialog di atas dijelaskan sumber kepandaian adalah kejujuran yang disertai dengan seruan. Oleh karena itu, sebagai seorang dalam dosen seharusnya memiliki sifat jujur dan berani menganjurkan orang untuk berbuat jujur dengan tidak mengambil sesuatu yang bukan miliknya dan bukan haknya.

Makkedai Arumpone: aga sabbinna accae, Kajao?
(Berkata Arumpone, apa saksinya kepandaian itu, hai Kajao)
Makkedai Kajao Laliddong: Gau-e sabbinna accae, Arumpone.
(Berkata Kajao Laliddong, perbuatan itulah saksinya kepandaian, hai Arumpone)

Makkedai Arumpone: agana ripogau, Kajao
(Berkata Arumpone, apalah yang diperbuat, hai Kajao)

Makkedai Kajao Laliddong: Iyana ripogau, Arumpone, temmeng-kalingai ada maja ada madeceng.
(Berkata Kajao Laliddong, ialah yang diperbuat, hai Arumpone, tak menghiraukan perkataan buruk dan perkataan baik.)

Selanjutnya dikatakan bahwa yang menandakan bahwa seorang dosen yang cerdas atau pandai yaitu dosen yang berani berbuat kebenaran yaitu tidak menghiraukan cemoohan dan hinaan serta tidak terpedaya oleh bujuk rayu dan bisikan-bisikan yang bisa membuat asal bapak senang (pujian).

Makkeda topi Kajao Laliddong, naiyya appongenna ade'e, Arumpone, iyanaritu gau mappasisala'e, naiyya appongenna bicarae, iyanaritu gau mappasisau'e, enrennge ada siyariwawonnge, naiya appongenna rapange, iyanaritu gau mappassissenrupae, naiya appongenna warie, iyanaritu gau mappallaisennge.

Berkata pula Kajao Laliddong, adapun pangkalnya ade' itu, hai Arumpone, ialah perbuatan mappasilasa'e (memberikan keseimbangan), dan adapun pangkalnya bicara itu, ialah perbuatan mappasisaue (saling menyembuhkan), serta kata siariwawonnge (saling menghormati) dan adapun pangkal rapang itu, ialah perbuatan yang mappassenrupae (menserupakan) dan adapun pangkalnya wari' itu, ialah perbuatan mappallaisennge (yang tahu membedakan).

Lebih jauh dikatakan bahwa seorang dosen harus mampu memberikan keseimbangan mana yang baik dan benar serta mana yang kurang baik dan salah, dapat memberikan nasehat kepada orang lain (mahasiswa) yang terkait dengan persoalan akademik dan kemahasiswaan, serta saling menghormati kepada sesama sivitas akademika, serta dapat memposisikan diri sesuai dengan peran fungsi masing-masing dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajibannya.

Demikian ajaran Kajao Laliddong tentang hukum yang mengatur individu, masyarakat dan negara. Keempat komponen *pangadereng* tersebut, ditambahkan satu komponen lagi, yaitu *Sara'* (syariat) setelah ajaran Islam resmi dijadikan agama kerajaan dalam abad ke 17.

C. Hasil Penelitian yang Mendukung

Ada beberapa hasil kajian yang berkaitan dengan pengembangan kinerja dosen dan kearifan lokal sistem *pangadereng*, yaitu:

1. Sehe. (2016) dalam penelitian yang berjudul *The Development of Indonesian Language Learning Materials Based on Local Wisdom of the First Grade Students in SMA Negeri 3 Palopo*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktivitas siswa dalam pembelajaran bahasa Indonesia berbasis kearifan lokal di kelas X SMA Negeri 3 Palopo sangat tinggi. Pembelajaran bahasa Indonesia berdasarkan kearifan lokal di SMA sekolah perlu diajarkan sebagai media untuk memberikan pengetahuan dan memperkenalkan kearifan lokal. Selain itu, melalui materi pembelajaran yang didasarkan pada kearifan lokal, dapat mengangkat fenomena sosial, budaya, agama, dan aspek lainnya kehidupan komunitas lokal. Selain itu, pembelajaran berbasis kearifan lokal menurut siswa adalah sesuatu yang harus diajarkan di sekolah karena dapat menarik dan memotivasi untuk belajar pembelajaran bahasa Indonesia bahan dengan sungguh-sungguh. Bahkan, siswa dapat memahami struktur wilayah tanah Luwu, kondisi dan karakter Luwu komunitas, dan sejarahnya. Kelayakan pengembangan bahan pembelajaran berbasis bahasa Indonesia tentang kearifan lokal di kelas X SMA Negeri 3 Palopo berdasarkan rekomendasi guru dan siswa.
2. Sibtah Dar, Nasira Jabeen**, Zafar Iqbal Jadoon***, Irum Sajjad Dar**** *Faculty Development Programs and Their Effect on Individual and Organizational Performance in Pakistan*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pertumbuhan universitas ditentukan oleh kualitas universitas kinerja siswanya di pasar kerja. Semakin baik para siswa belajar dari universitas, semakin baik mereka dapat menerapkannya pengetahuan dan kemampuan di

pekerjaan. Kinerja siswa tergantung pada gaya mengajar guru. Jika guru dilatih dan percaya diri dia dapat menyampaikan pengetahuan kepada guru siswa secara efektif.

3. Hartiwi Prabowo, Enny Noegraheni, Teguh Sriwidadi and Yuniarty* (2018) *Knowledge Sharing Activities among Lecturers and its Impact on their Performance in Binus University: A Case Study of Lecturers of School of Business Management*. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kegiatan berbagi pengetahuan, pengetahuan berbagi teknologi, sikap umum menuju berbagi pengetahuan, dan pengetahuan berbagi motivator sangat penting untuk kinerja dosen. Faktor yang berpengaruh adalah berbagi pengetahuan motivator. Karena itu, berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.
4. V F Peretomode and R A Chukwuma (2013) *Manpower Development and Lecturers' Productivity in Tertiary Institutions in Nigeria*. Berdasarkan hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa pengembangan tenaga kerja meningkatkan produktivitas dosen, terlepas dari gender, fakultas, dan jenis lembaga, dan bahwa kedua dosen di Sekolah Tinggi Pendidikan dan Universitas terlibat dalam hal berupa program pengembangan tenaga kerja. Dari kesimpulan di atas, telah direkomendasikan bahwa manajemen tersier lembaga dan Komisi Universitas Nasional (NUC) harus terus berlanjut mendorong dosen untuk berpartisipasi aktif tidak hanya dalam upaya pengembangan lokal tetapi juga seminar internasional, lokakarya, konferensi dan kursus singkat di luar pantai Nigeria, dengan menyediakan dana untuk mensponsori dosen untuk

internasional semacam itu kegiatan pengembangan. Karena kurangnya dana pada bagian yang dihasilkan dosen dari pendapatan yang kurang, sulit bagi mereka untuk secara pribadi mendanai kegiatan tersebut di dalam negara apalagi di luar negeri. Lembaga-lembaga pendidikan tinggi harus mengambil kebijakan ditetapkan untuk menyisihkan persentase tertentu dari pendapatan yang dihasilkan secara internal untuk menambah dana pemerintah diperuntukkan untuk penelitian dan pengembangan staf.

5. Parmin, Sajidan, Ashadi, Sutikno, Yoris Maretta (2016) *Preparing Prospective Teachers in Integrating Science and Local Wisdom through Practicing Open Inquiry*. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penerapan model inkuiri terbuka terbukti efektif diterapkan sebagai strategi pembelajaran dalam mempersiapkan calon guru sains untuk dapat mengintegrasikan Sains dan kearifan lokal. Aktivitas penyelidikan terbuka telah mengubah persepsi kearifan lokal yang sebelumnya terbatas pada tradisi, menjadi pengetahuan ilmiah yang dapat ditingkatkan sebagai bahan ajar. ini menunjukkan bahwa itu sesuai dengan gaya dan karakteristik belajar siswa. Penerapan metode inkuiri terbuka melibatkan pembelajaran mandiri bagi calon guru sains. Berbagai kearifan lokal dapat diadopsi sebagai pengetahuan ilmiah melalui kegiatan eksperimental.
6. Anzar, Anshari, Juanda (2018) *Research Material Development of Drama Appreciation Based on Local Wisdom on Student in Indonesian Literature and Language Education Program at Muhammadiyah University of Makassar Indonesia*. Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil

penelitian bahan pengembangan penelitian apresiasi drama berbasis kearifan lokal Bugis Makassar, dapat disimpulkan hasil penelitian ini, yaitu: Produk bahan ajar apresiasi drama berdasarkan kearifan lokal Bugis Makassar dinyatakan sangat valid karena validitas rata-rata hasil validasi ahli materi adalah $M = 3,54$ yang termasuk dalam kategori "Sangat Valid". Produk bahan pembelajaran apresiasi drama berdasarkan kearifan lokal Bugis Makassar dapat dilakukan karena nilai rata-rata yang diperoleh adalah $M = 2$, dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut termasuk dalam kategori "sepenuhnya dilaksanakan". Berdasarkan kriteria keefektifan produk bahan ajar, studi apresiasi kebijaksanaan didasarkan pada Kearifan lokal Bugis Makassar dinyatakan efektif karena data menunjukkan bahwa kelengkapan maksimal yang dimilikinya terpenuhi adalah 91,89% siswa yang mendapat skor 75 ke atas. Produk yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah materi pembelajaran apresiasi drama berbasis Bugis Makassar setempat kebijaksanaan yang telah memenuhi kriteria validitas, kepraktisan, dan efektivitas melalui tahapan: (1) mendefinisikan atau melacak topik yang akan dibangun atau direkonstruksi; (2) desain bahan ajar dari temuan yang telah tercapai; (3) pengembangan bahan ajar yang telah dikembangkan di lokasi penelitian dan produk itu akan digunakan (4) distribusi adalah tahap penggunaan bahan ajar yang telah dikembangkan.

7. Evelina, L. W. (2016) *Vertical Communication Based on Local Wisdom: A Study of World Class University*. Universitas Binus menerapkan vertical arus informasi untuk komunikasi dalam universitas dengan terbuka dan standar

yang sama. Kepemimpinan dalam Binus selalu menanamkan budaya yang menjadi nilai-nilai Binusian yang terdiri dari lima poin, yaitu (1) Kepercayaan pada Tuhan, (2) rasa memiliki, (3) Rasa saling menutupi kekurangan, (4) Pembedaan, (5) Peningkatan Berkesinambungan, di setiap pertemuan antara manajemen dan para karyawan. Binus University juga menerapkan tiga elemen yang membentuk kearifan lokal untuk mencapai A World Class Institute (Binus 20/20). Pertama, kepemimpinan transformasional, diterapkan pada spiritualitas dari salah satu nilai Binus “Kepercayaan di dalam Tuhan”. Kedua, budaya dan struktur perusahaan, di mana penggunaan media komunikasi berbasis TI Binus dapat menghilangkan batas-batas birokrasi dan hierarkis, selain program *"Teach for Indonesia"* dan unit pendukung akademik yang semuanya dibangun untuk memenuhi kebutuhan publik utama Universitas Binus. Ketiga, metode transfer pengetahuan yang efektif, yang dilakukan oleh Binus melalui program induksi, pertemuan, sosialisasi, dan juga program Sistem Pembelajaran Global. Disarankan Binus membuat mekanisme penyampaian pesan yang efektif terkait sosialisasi kearifan lokal. Jika ada saran atau masukan ke atas manajemen, karyawan dapat menggunakan formulir resmi. Dalam komunikasi vertikal, peran pemimpin sangat penting dalam menanamkan hal yang sama persepsi dari setiap karyawan di Binus University untuk mencapai tujuan bersama.

8. Yahya Samiana*, Norah Md Noor (2012) *Students' perception on good lecturer based on Lecturer Performance Assessment*. Temuan menyimpulkan bahwa untuk menjadi dosen yang unggul, seseorang harus menguasai teknik

penyampaian dan harus menjalin hubungan baik dengan siswa. Kebalikannya juga benar, pengiriman pengajaran yang buruk dianggap oleh siswa sebagai faktor utama yang berkontribusi untuk kinerja yang buruk. Ini menunjukkan bahwa semua mitos seperti penilaian Siswa bukanlah penilaian yang valid tentang Kualitas pengajaran yang tidak benar. Bahkan, banyak penelitian menunjukkan bahwa peringkat siswa memiliki korelasi positif dengan banyak ukuran evaluasi pengajaran lainnya (Cashin, 1990; Ory, 2001); & McKeachie, 1997). Hasilnya mungkin bervariasi di setiap studi individu, tetapi itu menunjukkan kesepakatan bahwa jika siswa secara konsisten mengatakan mengajar seseorang itu baik atau buruk, mereka hampir pasti benar (Felder & Brent, 2008)

9. Bambang Suroto, Fatkhurahman (2017) *Model Pengembangan Kinerja Dosen Swasta (Studi pada Karyawan yang berprofesi sebagai Dosen)*. Hasil penelitian Dosen memiliki kualitas dan nilai yang berbeda dalam melaksanakan tugas tri dharma perguruan tinggi. Kemudian dosen juga memiliki keunikan dalam melaksanakan tugas, karena tugas yang unik dalam arti melakukan kegiatan penelitian, pengabdian dan pengajaran maka dosen semestinya tidak diwajibkan untuk mengikuti disiplin kehadiran dan lebih kepada disiplin dalam melaksanakan tugas pengajaran, penelitian dan pengabdian. Hasil penelitian dan pembahasan adalah bahwa dosen sebagai tenaga profesional, tidak perlu diwajibkan hadir ke kampus sebagaimana diatur dalam ketentuan yang berlaku, karena hasil penelitian menunjukkan semakin sering dosen hadir di kampus maka semakin menurun kinerjanya,

karena mereka kurang memiliki waktu dalam melaksanakan kegiatan penelitian dan pengabdian.

10. Mohammad Fauzan (2012) Peningkatan Kinerja Dosen Berbasis Modal Sosial Dan Dukungan Organisasional Di Pts Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal sosial berpengaruh terhadap kinerja dosen, oleh karena itu pihak manajemen universitas dalam merekrut dosen perlu mempertimbangkan kemampuan modal sosial sebagai salah satu elemen penilaian dan pengembangan profesionalisasi dosen.

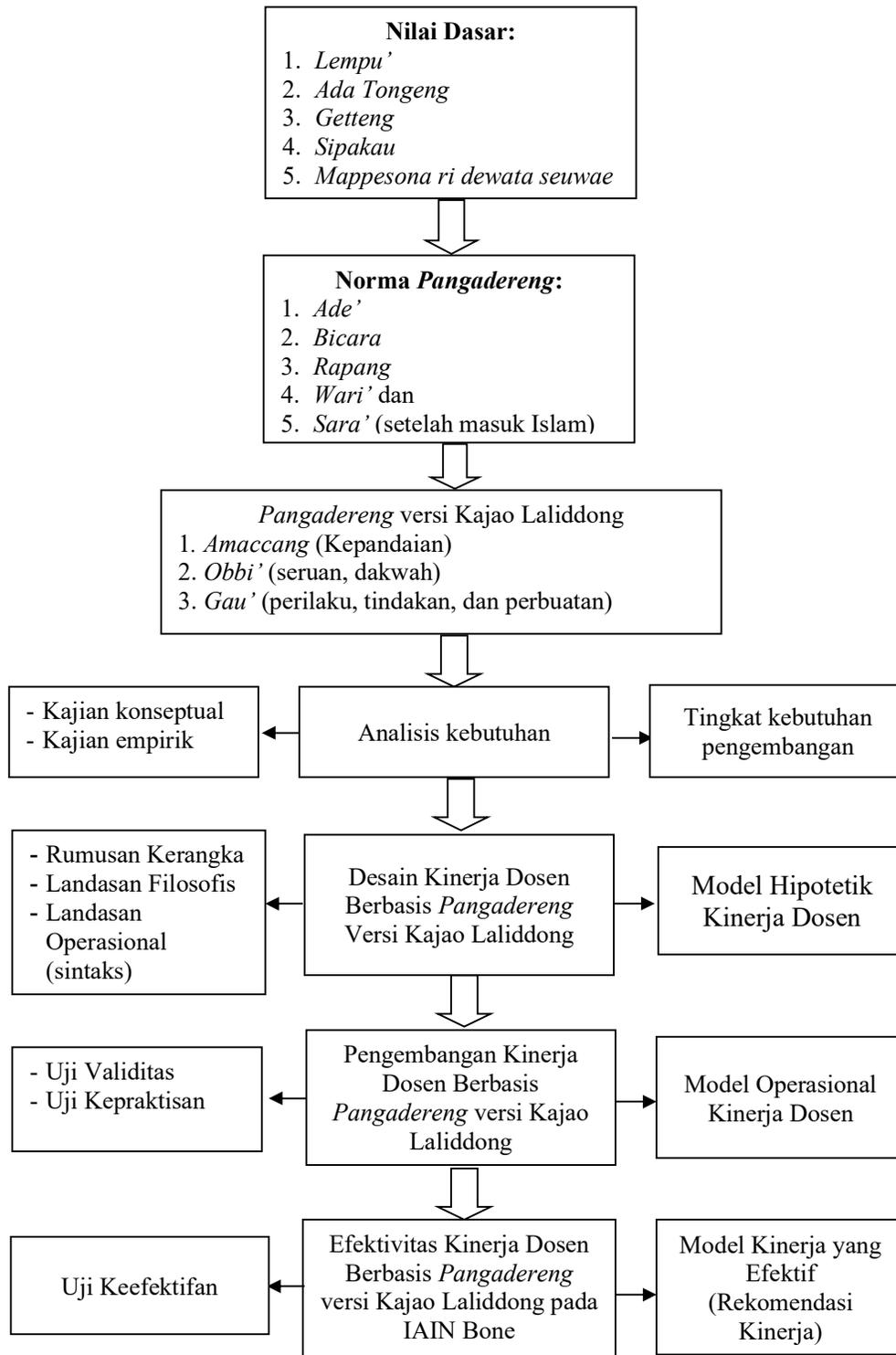
D. Kerangka Pikir

Dalam menghadapi persaingan global, maka perguruan tinggi harus memiliki tanggung jawab untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, kualitas lulusan di perguruan tinggi sangat tergantung dari kinerja dosen yang ada dalam perguruan tinggi termasuk IAIN Bone. Kinerja dosen dapat dilihat dari pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi melalui pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, kinerja dosen dipengaruhi oleh lingkungan dimana dosen tersebut berada atau budaya masyarakat setempat yaitu kearifan lokal. Kearifan lokal suatu daerah dapat mempengaruhi dosen dalam menjalankan tugasnya, salah satu kearifan lokal di kabupaten Bone adalah adanya sistem *Pangadereng*.

Sistem *pangadereng* alur pemikiran Kajao Laliddong terdiri dari nilai-nilai dasar *lempuk*, *adatongeng*, *getteng*, *sipakatau* dan *mappesona ridewatae*, menjadi sumber *amaccang*. Nilai-nilai dasar dan *amaccang*, diserukan/didakwahkan dan dilakukan dalam wujud norma-norma *pangadereng* berupa *Ade'*, *bicara*, *rapang*,

warik. Nilai-nilai dasar itu primer, sifatnya abstrak dan menjadi sumber nilai kepandaian. Dengan kepandaian, nilai-nilai dasar itu diterjemahkan ke dalam bentuk '*obbi*' dan '*gauk*', seruan dan perbuatan konkret. Yang diserukan dan dilaksanakan adalah norma-norma *pangadereng* yang merupakan penjabaran nilai-nilai dasar. Segenap nilai-nilai dasar dijabarkan ke dalam norma-norma *pangadereng* dalam bentuk peradatan, hukum, tradisi, aturan-aturan dan etika pergaulan sosial. Oleh karena itu, pelaksanaan norma-norma *pangadereng* berarti pemeliharaan dan penerapan nilai-nilai dasar ke dalam wujud konkret. Hal ini akan dapat menjamin atau mengembangkan kinerja dosen pada IAIN Bone untuk lebih baik dari yang sebelumnya.

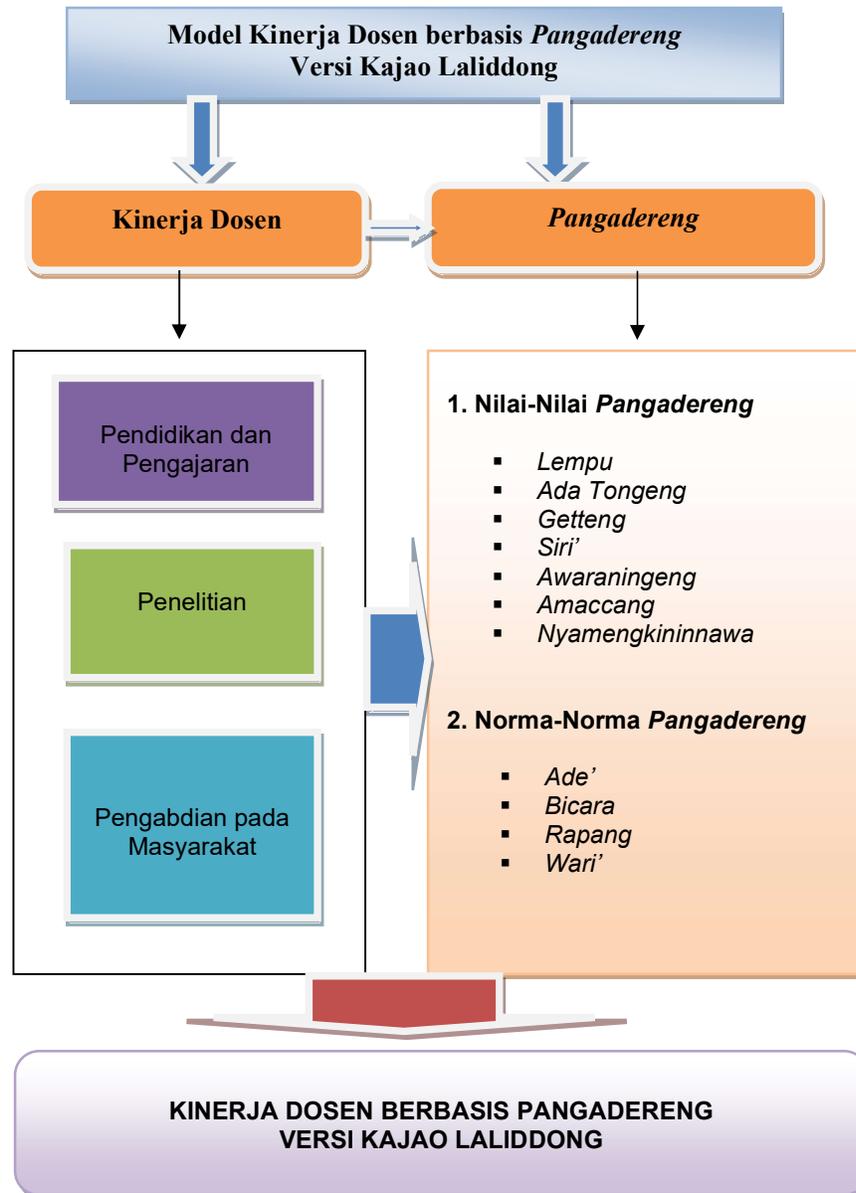
Untuk lebih jelasnya mengenai pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong dapat dilihat pada skema berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

E. Model Hipotetik

Berdasarkan kajian teori yang dikemukakan sebelumnya, maka diajukan model hipotetik Model Pengembangan Kinerja Dosen berbasis *Pangadereng* Versi Kajo Laliddong, sebagaimana digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Model Hipotetik

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian dan pengembangan (*Research and Development*) yang digunakan untuk menghasilkan produk tertentu, dan menguji keefektifan produk tersebut. Penelitian ini mengembangkan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone sehingga dapat meningkatkan kinerja dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian masyarakat. Model kinerja dosen yang dikembangkan disusun berdasarkan hasil kajian kepustakaan, kajian hasil penelitian terdahulu yang relevan, dan kajian empiris terhadap kebutuhan dan keadaan aktual kinerja dosen pada IAIN Bone, sehingga dihasilkan model kinerja dosen hasil pengembangan berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong.

Sesuai dengan tujuannya, penelitian ini menggunakan metode pengembangan bersifat analisis kebutuhan. Untuk dapat menghasilkan produk berupa model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone digunakan analisis kebutuhan dan menguji keefektifan produk tersebut supaya dapat berfungsi secara efektif dalam pelaksanaan kinerja yang dilakukan oleh dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong.

B. Lokasi dan Subjek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah kampus IAIN Bone yang beralamat di Jalan HOS Cokroaminoto Watampone Kabupaten Bone.

2. Subjek Penelitian

Adapun yang menjadi subjek penelitian ini adalah mereka yang terlibat pada pelaksanaan kinerja dosen yaitu dosen baik dosen biasa maupun dosen yang memiliki tugas tambahan sebagai pimpinan pada kampus tersebut. Keterlibatan subjek penilai ahli (*expert judgement*) digunakan tenaga ahli yang akan memberikan penilaian (validasi konten) terhadap *prototype*. Tenaga ahli yang dimaksud terdiri dari 3 orang: 1 dari unsur pakar bidang ilmu pendidikan dan 1 orang dari unsur ahli bidang budaya Bugis serta 1 orang dari pakar Seni dan Desain.

Subjek penelitian untuk tiap-tiap tahapan kegiatan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pada tahap studi pendahuluan untuk analisis kebutuhan (*need assessment*) mengambil subjek sebanyak 95 orang dosen yang ditentukan dengan *simple random sampling*.
- b. Tahap pengembangan dipilih subjek sebanyak 10 orang dosen yang dijadikan sebagai subjek uji kepraktisan.
- c. Kegiatan *experiment* dengan mengambil subjek uji keefektifan sebanyak 30% dari seluruh dosen yang ada pada IAIN Bone yaitu 50 orang. Teknik yang

digunakan dalam mengambil sampel uji keefektifan produk yaitu *simple random sampling*.

C. Konsep dan Definisi Kerja

Pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* terdiri atas beberapa konsep yang dapat dijelaskan definisinya berikut ini:

1. Kinerja dosen adalah kemampuan dosen dalam mentrasfer ilmu pengetahuan kepada mahasiswa serta mampu melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
2. *Pangadereng* versi Kajao Laliddong adalah budaya yang mengandung nilai-nilai dan norma-norma yang dianuti bersama, merupakan pengendali sosial yang mengatur dalam bertingkah laku setiap orang baik untuk dirinya maupun lingkungannya dengan berpedoman pada *lempu*, *ada tongeng*, *getteng*, *sipakatau* serta *mappesona ri dewata seuwae* yang disertai dengan *amaccang* dan dinyatakan dengan *obbi'* serta *Gau'*.
3. Validitas adalah kesesuaian kinerja dosen dengan konsep *pangadereng* versi Kajao Lalidong. Valid ini didasarkan pada hasil analisis dan penilaian ahli (*expert judgement*) yang telah ditentukan.
4. Kepraktisan yaitu penilaian kelompok target pemakai (dosen) terhadap kemudahan mereka memahami bahasa yang digunakan dalam melakukan aktivitas yang disarankan.
5. Efektivitas yaitu sistem *pangadereng* dapat digunakan dilihat dari hasil implementasi pada pelaksanaan tugas dosen.

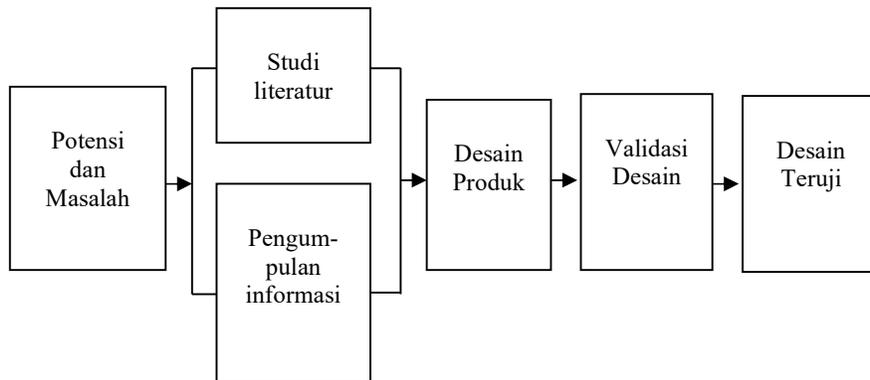
D. Prosedur Penelitian dan Pengembangan

Metode pengembangan yang digunakan merujuk pada model tahap R&D yang direkomendasikan Borg & Gall (2003) menyatakan "*once the developer has completed a literature review and collection of other pertinent information, the next step is to make a plan of the product*". (Sugiono, 2016) Bila pengembangan telah membaca literatur dan mengumpulkan informasi secara lengkap, maka langkah selanjutnya adalah merancang suatu produk. Berdasarkan hal tersebut, maka langkah-langkah dalam perencanaan desain produk sangat singkat, yaitu mengumpulkan informasi, membaca literatur dan merancang produk.

Selanjutnya Richey and Klein, 2009 (Sugiono, 2016) menyatakan "*Identifying a research problem and related questions is the first in planning any empirical study*". Dalam penelitian empiris, mengidentifikasi permasalahan penelitian yang terkait dengan pertanyaan penelitian, merupakan langkah awal dalam melaksanakan perencanaan.

Dalam penelitian ini dilakukan untuk menghasilkan data yang valid, reliabel, *up to date*, objektif dan lengkap yang selanjutnya data tersebut digunakan untuk membuat rancangan suatu produk.

Berdasarkan hal tersebut, maka langkah-langkah dalam membuat rancangan/desain produk ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 3.1 Langkah-Langkah Penelitian R&D

Berdasarkan gambar 3.1 di atas dapat dijelaskan bahwa penelitian pengembangan bisa berangkat dari potensi atau masalah. Potensi adalah segala sesuatu bila diberdayakan akan bermanfaat sehingga mempunyai nilai tambah. Sedangkan masalah adalah suatu penyimpangan antara yang diharapkan dengan yang terjadi. (Sugiono, 2016).

Berdasarkan potensi dan hasil studi literatur serta pengumpulan informasi peneliti membuat rancangan/desain produk. Desain produk tersebut selanjutnya divalidasi oleh orang yang dianggap ahli dan praktisi dalam bidang manajemen pendidikan dan antropologi. Validasi dapat dilakukan dengan cara FGD (*Focus Group Discussion*), dimana para ahli dan praktisi diminta untuk memberikan penilaian dan saran-saran perbaikan terhadap rancangan produk tersebut. Berdasarkan penilaian dan saran-saran tersebut, selanjutnya peneliti memperbaiki desain produk tersebut. Setelah diperbaiki, maka desain produk tersebut menjadi desain yang teruji secara internal. (Sugiono, 2016)

Berdasarkan gambar di atas, model penelitian dan pengembangan dimodifikasi ke dalam empat tahap, yaitu: (1) Tahap studi pendahuluan (*need*

assessment), (2) Tahap pembuatan desain (*prototype*), (3) Tahap pengembangan (validasi ahli dan revisi), dan (4) Tahap uji coba dan revisi produk. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini:

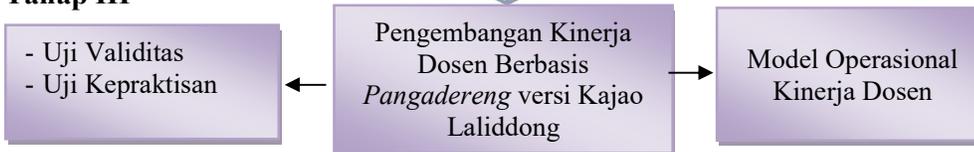
Tahap I



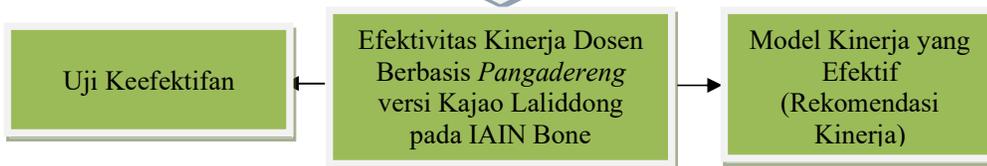
Tahap II



Tahap III



Tahap IV



Gambar 3.2 Model Penelitian dan pengembangan (Alur Langkah Penelitian) Kinerja Dosen Berbasis Pangadereng Versi Kajao Laliddong.

1. Tahap Studi Pendahuluan

Analisis kebutuhan dilakukan untuk memperoleh berbagai informasi awal, untuk mendapatkan kondisi objektif di lapangan tentang kinerja dosen dan nilai-nilai *pangadereng* yang dijadikan dasar serta digunakan untuk merencanakan atau merancang model teoritik-hipotetik. Kegiatan ini dilakukan melalui observasi dan

wawancara kepada dosen. Kegiatan ini adalah menelaah konsep, mengkaji hasil-hasil penelitian yang terkait serta melakukan *Fokus Group Discussion (FGD)*.

Pada tahapan ini penulis melakukan penyusunan instrumen dan pengurusan izin penelitian. Selain itu melakukan studi kepustakaan untuk mempelajari konsep-konsep dan teori-teori yang berkaitan dengan produk yang akan dikembangkan yaitu kinerja dosen dan *pangadereng*.

Studi pendahuluan untuk analisis kebutuhan dilakukan untuk mengetahui: Kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong yang terdiri dari nilai-nilai *pangadereng* yaitu: *lempu, amaccang, ada tongeng, getteng, siri', awaraningeng*, dan *nyameng kininnawa* serta diwujudkan dalam seruan dan tindakan serta perbuatan dengan berpedoman pada norma-norma *pangadereng* yaitu: *ade', bicara, rapang* dan *wari'*.

Dari hasil studi pendahuluan selanjutnya dianalisis untuk mengetahui kebutuhan dosen akan perlunya pengembangan kinerja dosen dan digunakan sebagai rujukan dalam membuat draf model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng*. Setelah dianalisis maka tahapan analisis kebutuhan selesai.

2. Tahap Pembuatan Desain (*Prototipe*)

Tahap pembuatan desain model sebagai fase pembuatan *prototype (prototyping phase)*. Tahap ini berhubungan dengan membuat rancang bangun model kinerja dosen berbasis *pangadereng*. Langkah selanjutnya adalah merancang model yang dinilai tepat guna dan berdaya guna berdasarkan hasil analisis studi pendahuluan. Adapun kegiatan yang dilakukan pada perancangan ini adalah merancang model dan panduan dalam bentuk buku yang menamai

rancangan tersebut yakni model pengembangan dan panduan kinerja dosen berbasis *pangadereng*.

Pada tahap pembuatan desain model sebagai tahap pengembangan produk awal (desain model) menggunakan hasil analisis studi pendahuluan sebagai salah satu rujukan. Pada tahapan ini kegiatan yang dilaksanakan adalah diawali dengan menganalisis hasil studi pendahuluan, kemudian melakukan *task analysis* untuk menentukan struktur model kinerja dosen berbasis *pangadereng* yang lebih mengarah kepada upaya perbaikan dan peningkatan kemampuan profesional dosen.

Selanjutnya, melakukan *review*/menyeleksi bahan yang dibutuhkan dalam model pengembangan. Model yang dikembangkan merujuk pada kinerja dosen berbasis *pangadereng* sesuai dengan teori kinerja dosen dan *pangadereng* yang dianggap relevan dan tepat digunakan dalam pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi. Kinerja dosen dan *pangadereng* disusun dengan membagi menjadi tiga yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian masyarakat, setiap aspek kinerja dosen yang dikembangkan disesuaikan dengan konsep *pangadereng* yang terdiri dari nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng*.

Setelah draf model kinerja dosen selesai, kegiatan berikutnya adalah membuat *prototype* model kinerja dosen dengan mereview dan mengedit rancang bangun model dengan mengelompokkan aktivitas dalam bentuk pedoman pelaksanaan kinerja dosen berbasis *pangadereng*. Model kinerja dosen yang dikembangkan pada tahapan ini merupakan *prototype* awal untuk selanjutnya akan diuji validitas, kepraktisan dan keefektifannya.

3. Tahap Pengembangan (Validasi Ahli dan Praktisi)

Pada tahap validasi dan revisi merupakan tahapan model pengembangan kinerja dosen yang terdiri atas dua kegiatan utama yaitu pengembangan *expert* (uji ahli) dan pengembangan *praxis* (uji target pengguna model kinerja dosen yang dikembangkan). Kegiatan pertama adalah uji ahli terhadap model kinerja dosen yang dikembangkan untuk mengetahui validitas produk dengan melibatkan 3 (dua) orang ahli untuk dimintai tanggapan, saran, dan kritik terhadap *prototype* awal model kinerja dosen yang dikembangkan melalui buku model dan panduan.

Ketiga ahli tersebut masing-masing: (1) Dr. Abdul Saman, M.Si. Kons. (pakar model pendidikan) dekan Fakultas Ilmu Pendidikan UNM, (2) Pammuda, S.S.,M.Si (ahli budaya Bugis dan Sekretaris Departemen Sastra Daerah UNHAS) dari Universitas Hasanuddin, dan (3) Dr. Andi Baetal Mukaddas, S.Pd.,M.Sn. (Pakar Seni dan Desain) beliau Dosen Fakultas Seni Desain Universitas Negeri Makassar.

Tanggapan/masukan ahli dijadikan sebagai landasan penetapan validitas *prototype* awal model kinerja dosen berbasis *pangadereng* yang dikembangkan. Hasil uji validitas ahli yang dianggap belum memenuhi syarat/kelayakan direvisi sehingga memenuhi kriteria kelayakan. Saran dan komentar yang disampaikan oleh masing-masing ahli dijadikan sebagai bahan untuk menyempurnakan *prototype* awal model kinerja dosen yang dikembangkan.

Uji validasi ahli terhadap model kinerja dosen yang dikembangkan yaitu buku model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao

Laliddong pada IAIN Bone terdiri atas dua bagian yaitu uji ahli tentang konten (isi) dan uji ahli mengenai perwajahan.

a. Uji ahli mengenai konten (isi) buku model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone, terdiri dari beberapa aspek penilaian, yaitu:

1. Aspek landasan pengembangan, dengan sub aspek penilaian: a) Rasional pengembangan dapat memberi kejelasan pentingnya pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng*, b) Tujuan pengembangan sesuai dengan hasil akhir dari model kinerja dosen yang dikembangkan, c) Manfaat model pengembangan sesuai dengan yang diharapkan, d) Hakikat landasan model yang dijadikan acuan sesuai dengan landasan pelaksanaan kinerja dosen, e) Keunggulan dan keterbatasan model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* diuraikan dengan jelas.
2. Aspek kebahasaan, dengan sub aspek penilaian: a) Struktur kalimat yang digunakan sederhana dan muda dipahami, b) Bahasa yang digunakan adalah bahasa yang sederhana dan mudah dipahami, c) Bahasa yang digunakan efektif dan komunikatif, d) Penulisan kalimat sederhana, tepat/efektif, e) Penulisan kalimat tidak menimbulkan penafsiran ganda, dan f) Ketepatan struktur kalimat yang benar dan jelas.
3. Aspek perencanaan pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong, dengan sub aspek penilaian: a) Menguraikan analisis kebutuhan program pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng*, b) Merumuskan tujuan dan indikator pengembangan kinerja dosen berbasis

pangadereng, c) Menguraikan dengan jelas materi pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng*, d) Sistem pendukung pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* berupa alat, buku model dan media diuraikan dengan jelas, e) Menyusun instrumen asesmen dengan baik dan jelas, f) Penataan lingkungan pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* diuraikan dengan jelas.

4. Aspek implementasi pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong, dengan sub aspek penilaian: a) Sintaks pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong diuraikan dengan jelas. b) Sistem sosial pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong diuraikan dengan jelas, c) Prinsip reaksi pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong diuraikan dengan jelas..
5. Aspek asesmen pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi kajao laliddong, dengan sub aspek penilaian: a) Teknik dan prosedur asesmen pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong diuraikan dengan jelas, b) Dampak pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong diuraikan dengan tepat dan jelas. c) Indikator keberhasilan pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong diuraikan dengan tepat dan jelas.
6. Aspek penutup pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong, dengan sub aspek penilaian: a) Kesimpulan

pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong diuraikan dengan baik dan jelas, b) Saran/rekomendasi pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong diuraikan dengan baik dan jelas.

b. Uji ahli tentang perwajahan model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone, terdiri dari beberapa aspek penilaian yaitu:

1. Aspek ukuran grafika, dengan sub aspek penilaian yaitu: a) kesesuaian ukuran buku dengan standar ISO, b) kesesuaian ukuran dengan materi isi buku
2. Aspek desain kulit buku, dengan sub aspek penilaian yaitu: a) Tata letak, b) tipologi kulit buku, c) penggunaan huruf
3. Aspek desain isi buku, dengan sub aspek yaitu: a) pencerminan isi buku, b) keharmonisan tata letak, c) kelengkapan tata letak, dan d) daya pemahaman tata letak.

Komponen uji ahli terhadap keefektifan model kinerja dosen berbasis *pangadereng* meliputi aspek penilaian, yaitu:

a. Aspek sintaks model terdiri dari butir penilaian yaitu:

- 1) Aktivitas awal, yaitu: a) menyiapkan segala hal yang mendukung kelancaran pelaksanaan forum group diskusi (FGD), b) menyiapkan bahan dan alat, serta kesiapan peserta, c) memberikan petunjuk pelaksanaan model pengembangan, d) menyampaikan tujuan dosen mengikuti kegiatan, dan e) menyampaikan berapa lama kegiatan akan berlangsung.

- 2) Aktivitas inti, yaitu: a) moderator bersama dosen membuat kesepakatan yang dapat diterima bersama, b) memberikan petunjuk dan gambaran singkat mengenai materi yang ada pada buku model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong, c) moderator menjelaskan garis-garis besar ini dari buku tersebut, d) berdiskusi antara sesama peserta yang dipandu oleh moderator, dan e) saling berbagi dan mengembangkan pengalaman.
 - 3) Aktivitas penutup, yaitu: a) pada tahap ini dilakukan proses evaluasi terhadap pemahaman dosen terkait dengan materi yang telah didiskusikan, b) bertanya tentang sejauh mana pengetahuan dan pemahaman dosen mengenai kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong, dan c) memberikan lembar observasi berupa angket untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan dan pemahaman dosen setelah berlangsung diskusi.
- b. Aspek sistem sosial, dengan butir penilaian yaitu: 1) mengarahkan dosen untuk berinisiatif, 2) menyemangati dosen dalam memahami setiap aspek kinerja, 3) diskusi berlangsung secara demokratis, 4) terjadinya interaksi aktif antara sesama dosen dalam proses diskusi, 5) adanya pola hubungan yang komunikatif antara sesama dosen, dan 6) adanya pemberian penguatan pengetahuan, pemahaman serta sikap kepada dosen terkait kinerja dosen yang berbasis *pangadereng*.
- c. Aspek prinsip reaksi, terdiri dari butir penilaian yaitu: 1) dosen merespon positif reaksi sesama peserta diskusi, 2) memberi reaksi terhadap perilaku-perilaku dosen dalam kegiatan berdiskusi, seperti bertanya, menjawab,

menanggapi, mengkritik dan sebagainya, 3) menstimulasi semangat dan kekompakan peserta diskusi, 4) menyadari kelemahan dan tantangan lingkungan tempat kegiatan, 5) menjamin keterlaksanaan kegiatan diskusi secara kondusif, 6) membantu dosen dalam mengembangkan pengetahuan dan pemahaman tentang pentingnya kinerja dosen yang berbasis pada nilai-nilai *pangadereng*, dan 7) membantu dosen dalam memahami dan berperilaku sesuai dengan norma-norma *pangadereng*.

- d. Aspek sistem pendukung, dengan butir penilaian yaitu: 1) sumber belajar/media belajar yang dipilih dapat dipakai untuk mencapai tujuan, 2) sumber belajar sesuai dengan karakteristik peserta didik, dan 3) sistem penilaian yang dirancang dapat mengukur hasil pencapaian dan aspek kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong.

Hasil uji ahli (*judgment expert*) dianalisis dan dijadikan sebagai dasar untuk merevisi *prototype* model untuk selanjutnya dilakukan penilaian kepraktisan oleh pengguna (dosen). Uji kepraktisan dilakukan oleh dosen dengan memberikan tanggapan, kritikan dan saran terhadap produk berupa model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng*. Aspek penilaian pengguna untuk uji kepraktisan, meliputi:

- a. Aspek perangkat pengembangan dengan sub aspek penilaian yaitu: 1) perencanaan pengembangan (*need assesment*), 2) instrumen pengembangan, 3) buku model, 4) kegiatan pengembangan, 5) membangkitkan motivasi dan rasa ingin tahu dosen.

- b. Aspek kelayakan penyajian, yang terdiri dari sub aspek penilaian yaitu: 1) mendorong dosen untuk terlibat secara aktif, 2) menarik dan menyenangkan, 3) sesuai dengan taraf kemampuan dosen, 4) berlangsung secara demokratis.
- c. Aspek kelayakan bahasa yang terdiri dari sub aspek penilaian yaitu: 1) menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa Bugis yang baik dan benar, 2) kejelasan pesan, dan 3) kebakuan istilah dan simbol yang digunakan.
- d. Aspek pengembangan, yang terdiri dari sub aspek penilaian yaitu: 1) sesuai dengan teknik dan prosedur penilaian, 2) sesuai dengan indikator kinerja dosen, dan 3) memperhatikan dampak utama dan pengiring dari model pengembangan.

Tanggapan dosen sebagai pengguna dijadikan sebagai dasar dalam menetapkan kepraktisan produk yang berbentuk sebuah buku model yang dikembangkan. Aspek penilaian, saran, dan komentar pengguna dijadikan sebagai rujukan untuk merevisi produk yang dikembangkan agar memenuhi kriteria kepraktisan.

Prototipe produk berupa buku model panduan yang direvisi berdasarkan hasil uji ahli dan uji kepraktisan oleh dosen sebagai pengguna. Hasil uji tersebut dijadikan sebagai rujukan untuk lebih menyempurnakan produk yang berupa buku model panduan kinerja dosen berbasis *pangadereng*. Produk yang telah disempurnakan tersebut siap untuk diujicobakan melalui uji lapangan terbatas dalam rangka melihat keefektifan produk.

4. Tahap Uji Coba Skala Kecil dan Revisi Produk

Uji coba lapangan skala kecil yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu terhadap dosen yang merupakan subjek pelaksanaan kinerja dosen. Secara teknis sebelum model dan panduan digunakan terlebih dahulu diberikan kuesioner untuk mengukur indikator-indikator keefektivan model. Selanjutnya setelah buku model panduan digunakan, diberikan kembali kuesioner yang sama untuk melihat perbedaan antara sebelum penggunaan buku model panduan serta setelah penggunaan buku model panduan. Hasil uji beda antara sebelum dan sesudah penggunaan model ditafsirkan ke dalam keefektifan model. Selanjutnya dilakukan revisi produk seperlunya sesuai hasil uji coba lapangan terbatas.

Rangkaian kegiatan yang dilakukan pada tahap ini, antara lain: (a) pemilihan subjek uji coba yaitu dosen sebagai tenaga pendidik pada perguruan tinggi dalam hal ini IAIN Bone, (b) Dosen yang terpilih diajak berdiskusi dan diberikan penjelasan mengenai isi model dan tata cara penggunaan buku model panduan, (c) Dosen yang terpilih menggunakan/menerapkan model kinerja dosen yang dikembangkan berbasis *pangadereng* yang dianggap sesuai dengan kondisi kearifan lokal masyarakat Bugis Bone, (d) Selama penerapan buku model panduan kinerja dosen berbasis *pangadereng* ini, peneliti terus melakukan pengamatan dan berdiskusi dengan dosen (baik secara langsung maupun melalui Whatsapp atau telepon), (e) Setelah penerapan serta penggunaan model kinerja dosen berbasis *pangadereng* dilaksanakan, selanjutnya peneliti meminta tanggapan, saran, masukan dan koreksi dari dosen mengenai model panduan serta pelaksanaan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong, (f)

Waktu yang digunakan pada tahap uji coba produk antara satu sampai dua bulan sesuai intensitas pelaksanaan kinerja dosen berbasis *pangadereng*.

Tanggapan, saran, ide serta koreksi yang diberikan oleh dosen dijadikan dasar dalam melakukan revisi akhir produk sebelum penyusunan akhir produk yang akan menjadi rekomendasi buat dosen yang ada pada kampus IAIN Bone.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian dan pengembangan ini adalah observasi, kuesioner, dan wawancara. Ketiga teknik pengumpulan data tersebut, diuraikan sebagai berikut:

1. Observasi

Metode observasi digunakan untuk mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang terjadi pada pelaksanaan tugas kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong dan orang-orang yang berpartisipasi dalam kegiatan. Observasi dilakukan menurut prosedur dan aturan tertentu sehingga dapat diulangi kembali oleh peneliti dan hasil observasi memberikan kemungkinan untuk ditafsirkan secara ilmiah. Lebih khusus metode ini digunakan untuk mendapatkan informasi terkait tanggapan, kesiapan, kebutuhan dan ide-ide subjek mengenai rancangan/desain produk.

2. Kuesioner

Dalam penelitian ini, angket/kuesioner digunakan pada saat studi pendahuluan untuk memperoleh data dan informasi dari praktisi (pengguna) dalam hal ini dosen yang berada pada kampus IAIN Bone tentang kebutuhan

model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong. Selain itu, kuesioner digunakan untuk memperoleh data dan informasi dari dosen untuk mengetahui keefektifan model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone yang dikembangkan.

Kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang yang menjadi subjek penelitian. Pertanyaan-pertanyaan di dalam kuisisioner harus benar-benar jelas, pertanyaan masuk akal, pertanyaan-pertanyaan dari responden diantisipasi dan susunan pertanyaan direncanakan secara mendetail. Dalam pelaksanaan penelitian ini, kuisisioner digunakan untuk memperoleh data dan informasi oleh pengguna (dosen) tentang keterterimaan, fisibilitas dan efektivitas penggunaan produk kinerja dosen berbasis *pangadereng*.

Kuesioner yang digunakan pada tahapan studi pendahuluan untuk keperluan analisis kebutuhan (*need assessment*) adalah jenis angket tertutup yang terdiri atas 48 pertanyaan/pernyataan dengan empat alternatif jawaban untuk setiap item yang disesuaikan arah pertanyaan/pernyataan (selengkapnya pada lampiran 2). Kuesioner terdiri atas tiga aspek, yaitu (1) Aspek pemahaman tentang kinerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran, (2) Aspek pemahaman tentang kinerja dosen di bidang penelitian, dan (3) Aspek pemahaman tentang kinerja dosen di bidang pengabdian kepada masyarakat.

Pada tahap pengembangan (*development expert*) dan (*development praxis*) kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi mengenai penilaian ahli dalam

menetapkan validitas produk buku model. Aspek yang dinilai oleh ahli pada buku model, terdiri dua bagian yaitu aspek validitas konten (isi) dan aspek validitas perwajahan. Untuk validitas konten (isi) buku model meliputi: (1) Landasan pengembangan, (2) Aspek kebahasaan, (3) Perencanaan pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong, (4) Implementasi pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong, (5) Asesmen pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong, dan (6) Penutup. Sedangkan kuesione untuk validitas perwajahan buku model, meliputi: (1) Ukuran grafika, (2) Desain kulit buku, dan (3) Desain isi buku.

Sedangkan pada tahap kegiatan *development praxist*, kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi mengenai penilaian pengguna (dosen) terhadap kepraktisan produk. Aspek yang dinilai oleh pengguna adalah: (1) Perangkat pengembangan, (2) Kelayakan penyajian, (3) kelayakan bahasa, (4) Penilaian pengembangan.

Pada tahap uji coba terbatas, kuesioner diberikan kepada dosen untuk memperoleh informasi mengenai keefektifan model yang dikembangkan dengan melihat efek penerapan model terhadap pelaksanaan tugas dosen terkait dengan tri dharma perguruan tinggi. Kuesioner ini terdiri dari 63 item pertanyaan/ Pernyataan dengan empat alternatif jawaban. Indikator yang digunakan untuk menilai keefektifan adalah: (1) melaksanakan pendidikan dan pengajaran, (2) melaksanakan penelitian, serta (3) melaksanakan pengabdian kepada masyarakat yang berbasis nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng* versi Kajao Laliddong.

3. Wawancara

Wawancara digunakan untuk memperoleh keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara responden dengan menggunakan panduan/pedoman wawancara. Walaupun wawancara adalah proses percakapan yang berbentuk tanya jawab dengan tatap muka, wawancara adalah suatu proses pengumpulan data untuk suatu penelitian.

Penggunaan teknik wawancara dalam penelitian ini bertujuan untuk menjangring informasi terkait tanggapan dan penilaian dosen terhadap kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong. Kegiatan wawancara akan dilakukan dengan subjek penelitian untuk mendapatkan informasi yang detail mengenai rancangan/desain produk.

Pada tahap implementasi produk, penggunaan teknik wawancara bertujuan untuk menjangring informasi terkait tanggapan dan penilaian dosen terhadap penerapan model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone. Kegiatan wawancara akan dilakukan dengan subjek penelitian pada uji coba kelompok kecil dan uji coba lapangan terbatas melalui *indept interview* (wawancara mendalam) sebagai upaya untuk mendapatkan informasi yang detail mengenai model yang dikembangkan, proses pelaksanaan/penggunaan model, kelebihan dan kekurangan model ditinjau dari aspek keefektifan dan kepraktisan model.

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data baik melalui teknik observasi, koesiner, dan wawancara adalah: lembar pengamatan (observasi),

pedoman wawancara, lembar penilaian berupa format validasi ahli dan lembar penilaian dosen sebagai pengguna.

F. Teknik Analisis data

Berdasarkan jenis penelitian yang digunakan, maka untuk mengungkap validitas dan keefektifan produk model kinerja dosen berbasis *pangadereng* maka digunakan teknik analisis kualitatif dan kuantitatif sesuai dengan maksud dan tujuan tahapan tersebut. Analisis data kuantitatif dibagi menjadi tiga, yaitu: 1) analisis data studi pendahuluan/analisis kebutuhan, 2) analisis data pengembangan *expert* (uji ahli) dan praktisi/pengguna, dan 3) analisis data uji coba kepada calon pengguna untuk menganalisis data keefektifan model yang dikembangkan.

1. Analisis Data Studi Pendahuluan/Analisis Kebutuhan (*Need Assessment*)

Analisis kebutuhan dilakukan untuk mengetahui tanggapan dosen mengenai kebutuhan model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng*. Data dianalisis dengan mengelompokkan indikator-indikator kinerja dosen untuk mengetahui kebutuhan akan sebuah model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* meliputi: kinerja dosen bidang pendidikan dan pengajaran, kinerja dosen bidang penelitian, dan kinerja dosen bidang pengabdian kepada masyarakat. Hasil analisis data digunakan untuk memantapkan spesifikasi produk. Data yang terkumpul dianalisis dengan *descriptive statistica* dengan menggunakan aplikasi Microsoft excel.

Hasil analisis deskriptif berupa rerata pada setiap indikator dan subindikator dikonsultasikan dengan rentang yang telah ditetapkan. Rentang ditetapkan dengan menghitung selisih antara nilai maksimum dan nilai minimum

sesuai jumlah item. Dengan demikian, untuk analisis kebutuhan berdasarkan tanggapan dosen terhadap kinerja dosen berbasis *pangadereng*, kategorisasi yang dihitung berdasarkan kurva normal dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.1 Kriteria Kebutuhan Produk Pengembangan

Rentang	Kategori
$3,25 \leq M < 4,00$	Tinggi/Baik
$2,50 \leq M < 3,25$	Sedang/CukupBaik
$1,75 \leq M < 2,50$	Rendah/Kurang Baik
$1,00 \leq M < 1,75$	Sangat Rendah/Tidak Baik

Keterangan: M = rerata skor untuk setiap aspek yang dinilai

2. Analisis Data pengembangan *Expert* (Uji Ahli) dan Praktisi/Pengguna

Analisis data pengembangan *expert* (uji ahli) dilakukan untuk menetapkan kelayakan atau validitas produk yang terdiri atas dua bagian yaitu analisis validitas konten (isi) dan analisis validitas perwajahan, sedangkan pengembangan (uji target pemakai) dilakukan untuk menetapkan fisibilitas atau kepraktisan produk sehingga produk yang dihasilkan benar-benar produk yang valid dan praktis. Analisis data uji ahli dan uji kepraktisan dilakukan dengan mengelompokkan data berdasarkan domain penelitian, penafsiran perefleksian, dan penyimpulan. Hasil analisis data kualitatif dari ahli digunakan untuk menyempurnakan berbagai aspek yang berkaitan dengan *content prototype* produk dan perwajahan produk, sedangkan data kuantitatif dari pemakai/pengguna untuk menyempurnakan berbagai hal yang berhubungan dengan kelayakan produk.

Data kuantitatif tersebut dianalisis dengan mencari rerata setiap indikator penilaian kelayakan produk yang bersumber dari validator. Rerata semua

indikator kembali dirata-ratakan untuk menetapkan kelayakan komponen produk. Rerata pada indikator dan komponen penilaian dimasukkan ke dalam salah satu kriteria yang sesuai berdasarkan rentang yang ditetapkan.

Penetapan rentang dan kriteria kelayakan/validitas produk ditetapkan dengan mencari selisih antara nilai maksimum dan nilai minimum. Selisih tersebut kemudian dibagi empat sesuai dengan jumlah kriteria yang ditetapkan. Dengan demikian, nilai rentang pada setiap kelas (kriteria) sebesar 0,75. Kriteria validitas dan kepraktisan produk ditetapkan, sebagai berikut:

Tabel 3.2 Kriteria Validitas dan Kepraktisan Produk Pengembangan

Rentang	Kategori
3,26 - 4,00	Sangat Valid/Sangat Praktis
2,51 - 3,25	Valid/Praktis
1,76 - 2,50	Cukup Valid/Cukup Praktis
1,00 - 1,75	Tidak Valid/Tidak Praktis

3. Analisis Data Uji Coba

Uji coba dilakukan untuk mengetahui efek produk yang diterapkan sehingga produk yang dihasilkan benar-benar produk yang memiliki keefektifan. Untuk mencapai tujuan tersebut, keefektifan buku model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong diketahui dengan menganalisis hasil *pretest*, *posttest*, *gain*, dan *N-gain*.

Pretest dilakukan untuk mengetahui capaian pelaksanaan kinerja dosen sebelum diberikan materi model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong. Sedangkan *post test* digunakan untuk

mengetahui capaian pelaksanaan kinerja dosen setelah dilaksanakan Forum Group Discusion (FGD) atau setela pemberian materi model pengembangan. *Gain* adalah selisih antara nilai *pretest* dan *posttest*. Untuk mengetahui kualitas peningkatan capaian pelaksanaan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong digunakan rumus rata-rata *gain* ternormalisasi atau *N-gain* (*normalized gain*) dengan rumus sebagai berikut:

$$g = \frac{S_{posttest} - S_{pretest}}{S_{maks} - S_{pretes}}$$

Keterangan:

g = *gain score* ternormalisasi (*N-gain*)
Spretest = Skor *pretest* (tes awal)
Spostest = Skor *posttest* (tes akhir)
Smaks = skor maksimal

N-gain yang diperoleh selanjutnya dimasukkan ke dalam salah satu kriteria interpretasi keefektifan yang sesuai berdasarkan kriteria *gain* ternormalisasi oleh Hake (Kelly et.al., 2014) sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kriteria Gain Ternormalisasi

Gain Score Ternormalisasi	Interpretasi
$0,70 \leq g \leq 1,00$	Tinggi
$0,30 \leq g \leq 0,70$	Sedang
$0,00 \leq g \leq 0,30$	Renda

Sebelum melakukan analisis rata-rata *gain* ternormalisasi atau *N-gain* (*normalized gain*), data-data *pretest* dan *posttest* terlebih dahulu dianalisis dengan analisis statistik deskriptif untuk mengetahui *mean*, *modus*, dan total skor masing-masing capaian pelaksanaan kinerja dosen. Selanjutnya, untuk mengetahui derajat

perbedaan rata-rata sebelum dan sesudah menggunakan buku model panduan kinerja dosen berbasis *pangadereng* dilakukan analisis *paired sample test* atau uji *t-test*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pada bab ini diuraikan hal pokok yang berpedoman pada model pengembangan Borg dan Gall yang disederhanakan menjadi empat tahapan yakni: (1) tahapan analisis kebutuhan; (2) tahapan disain produk awal (perancangan model); (3) tahap pengembangan (validasi ahli dan praktisi); dan (4) tahap uji coba lapangan terbatas (uji coba produk).

1. Gambaran Analisis Kebutuhan Model Pengembangan Kinerja Dosen Berbasis *Pangadereng* Versi Kajao Laliddong

Tahap analisis kebutuhan sebagai langkah analisis awal dengan melakukan studi pendahuluan untuk memperoleh data dan informasi awal dengan melihat kondisi objektif di lapangan tentang kinerja dosen yang dilaksanakan oleh dosen dalam bentuk tri dharma perguruan tinggi berbasis pada konsep *pangadereng*. Kondisi objektif yang dipantau adalah pelaksanaan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* yang dimiliki oleh seorang dosen. Selain itu, analisis kebutuhan ini dimaksudkan pula untuk memastikan apakah dosen sebagai subjek sekaligus objek pengguna memerlukan suatu model kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* atau tidak memerlukan sama sekali.

Analisis kebutuhan model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* mendeskripsikan 3 (tiga) aspek kinerja dosen, yaitu: (1) pelaksanaan kinerja dosen pada bidang pendidikan dan pengajaran berbasis *pangadereng* versi

Kajao Laliddong pada IAIN Bone, (2) pelaksanaan kinerja dosen pada bidang penelitian berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone, (3) pelaksanaan kinerja dosen pada bidang pengabdian kepada masyarakat berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone, (4) pelaksanaan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone.

Pengumpulan data untuk analisis kebutuhan model pengembangan dilaksanakan dengan memberikan angket kepada 95 orang responden yang merupakan dosen IAIN Bone. Adapun gambaran mengenai pelaksanaan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone adalah sebagai berikut:

a. Pelaksanaan Kinerja Dosen pada Bidang Pendidikan dan Pengajaran berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong

Pelaksanaan kinerja dosen bidang Pendidikan dan Pengajaran berbasis *pangadereng* adalah terkait tentang pelaksanaan kinerja dosen yang berpedoman pada: (1) nilai-nilai *pangadereng* yang terdiri *lempu*, *ada tongeng*, *getteng*, *siri*, *awaraningeng*, dan *amaccang*, serta *nyamengininnawa*. (2) norma-norma *pangadereng* yang terdiri dari *ade*, *bicara*, *rapang*, dan *wari*. Pelaksanaan kinerja dosen berbasis *pangadereng* terkait dengan bagaimana dosen melaksanakan tri dharma perguruan tinggi khususnya tugas pendidikan dan pengajaran.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan ditemukan bahwa: (1) pelaksanaan kinerja dosen bidang pendidikan dan pengajaran berbasis nilai-nilai *pangadereng* masih berada pada kategori Sedang/Cukup Baik, (2) pelaksanaan kinerja dosen bidang pendidikan dan pengajaran berbasis norma-norma *pangadereng* berada

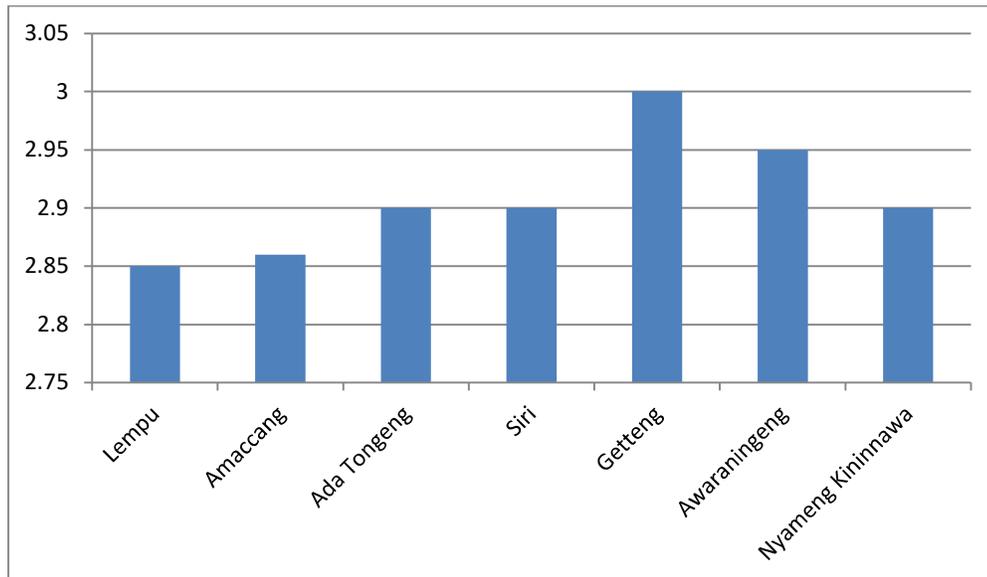
pada kategori Sedang/Cukup Baik. Secara keseluruhan pelaksanaan kinerja dosen bidang pendidikan dan pengajaran berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone adalah berada pada kategori Sedang/Cukup Baik.

Untuk lebih jelasnya mengenai pelaksanaan kinerja dosen dosen bidang pendidikan dan pengajaran berbasis nilai-nilai *pangadereng* dapat dilihat pada tabel dan diagram berikut:

Tabel 4.1 Hasil Analisis Data Pelaksanaan Kinerja Dosen bidang Pendidikan dan Pengajaran berbasis Nilai-Nilai *Pangadereng*

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Pelaksanaan nilai kejujuran (<i>lempu</i>)	2,85	Sedang
2	Pelaksanaan nilai kecendekiaan (<i>amaccang</i>)	2,86	Sedang
3	Pelaksanaan nilai kebenaran ucapan (<i>ada tongeng</i>)	2,90	Sedang
4	Pelaksanaan nilai rasa malu (<i>siri'</i>)	2,90	Sedang
5	Pelaksanaan nilai keteguhan hati (<i>getteng</i>)	3,00	Sedang
6	Pelaksanaan nilai keberanian (<i>awaraningeng</i>)	2,95	Sedang
7	Pelaksanaan nilai kasih sayang (<i>nyameng kininnawa</i>)	2,90	Sedang
	Jumlah	2,91	Sedang

Untuk lebih jelasnya mengenai pelaksanaan kinerja dosen bidang pendidikan dan pengajaran berbasis nilai-nilai *pangadereng* untuk setiap indikator, digambarkan melalui diagram sebagai berikut:



Gambar 4.1 Tingkat Pelaksanaan Kinerja Dosen bidang pendidikan dan pengajaran berbasis Nilai-Nilai *Pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone

Tabel serta gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa pelaksanaan kinerja dosen bidang pendidikan dan pengajaran berbasis nilai-nilai *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone masih belum maksimal atau rata-rata berada pada kategori Sedang/Cukup Baik. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara dengan Kepala Penjaminan Mutu Akademik IAIN Bone bapak Dr. Ridhwan, M.Ag. yang menyatakan bahwa:

Dosen-dosen di IAIN Bone sangat ulet dan melaksanakan kewajiban-kewajibannya dengan sungguh-sungguh. Namun disayangkan masih kurang kreativitas dari dosen-dosennya dalam hal peningkatan mutu dosen, mahasiswa dan institusi.

Berdasarkan dari hasil temuan lapangan tersebut, dapat dijadikan dasar pemikiran untuk merancang sebuah model pengembangan kinerja dosen demi peningkatan kreativitas dan semangat kerja dosen yang berpedoman pada nilai-nilai kearifan lokal yang ada di kabupaten Bone yang telah dirumuskan oleh

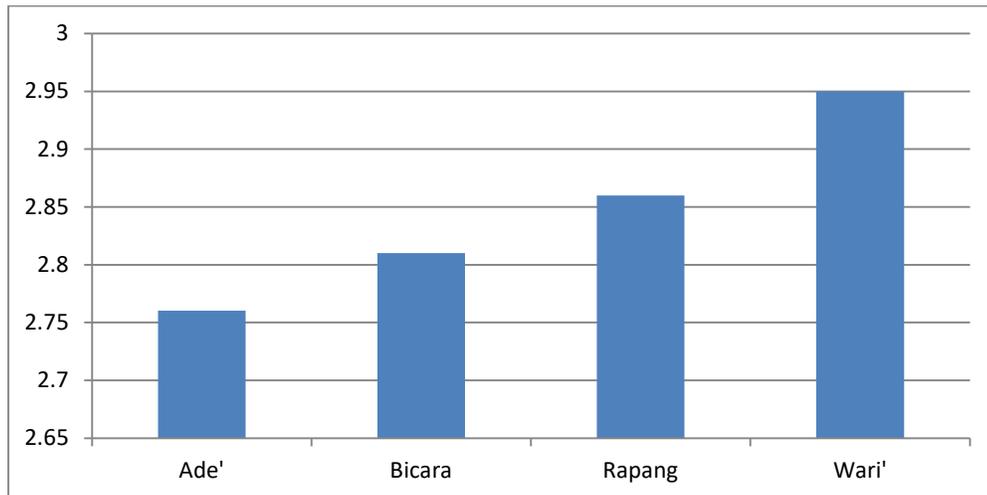
Kajao Laliddong yang terdiri dari nilai kejujuran, kecerdasan, kebenaran ucapan/kata, rasa malu, keteguhan hati, dan keberanian serta rasa kasih sayang.

Hasil analisis kinerja dosen bidang pendidikan dan pengajaran yang berbasis atau berpedoman pada norma-norma *pangadereng* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Hasil Analisis Data pelaksanaan Kinerja Dosen bidang Pendidikan dan Pengajaran berbasis Norma-Norma *Pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Pelaksanaan norma <i>ade'</i>	2,76	Sedang
2	Pelaksanaan norma <i>bicara</i>	2,81	Sedang
3	Pelaksanaan norma <i>rapang</i>	2,86	Sedang
4	Pelaksanaan norma <i>wari'</i>	2,95	Sedang
	Jumlah	2,84	Sedang

Visualisasi setiap indikator pada pelaksanaan kinerja dosen bidang pendidikan dan pengajaran yang berpedoman pada norma-norma *pangadereng* dapat dilihat melalui diagram, sebagai berikut:



Gambar 4.2 Kinerja dosen bidang pendidikan dan pengajaran berbasis norma-norma *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone

Dari tabel dan gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa tingkat pelaksanaan kinerja dosen bidang pendidikan dan pengajaran yang berpedoman pada norma-norma *pangadereng* masih perlu dikembangkan dengan kata lain masih berada pada posisi rata-rata 2,84 atau kategori Sedang/Cukup Baik.

Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh bapak Dr. Muhammad Zuhri Dj, M.Si. selaku ketua prodi pendidikan bahasa Inggris/Tadris Inggris bahwa: “Budaya akademik masih bersifat monoton dan masih kurang dalam hal kreativitas dan inovasi”. Dengan demikian, maka pengembangan kinerja dosen berbasis norma-norma *pangadereng* perlu direncanakan demi untuk memotivasi dosen untuk lebih proaktif dan kreatif, untuk itu dibutuhkan sebuah model rancangan pedoman pengembangan kinerja dosen yang efektif. Dengan demikian diharapkan dosen dalam pelaksanaan tugasnya dapat dengan mudah untuk menjalin komunikasi dengan mahasiswa karena dosen memahami adat istiadat,

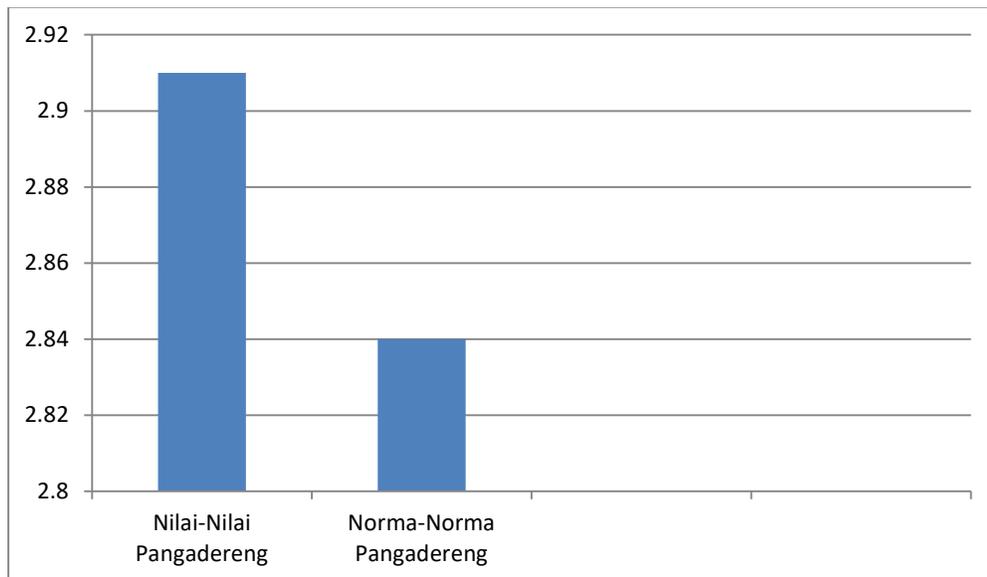
aturan-aturan serta dapat memposisikan dirinya sebagai dosen yang dapat melindungi dan mengayomi mahasiswa dalam proses pembelajaran.

Secara keseluruhan hasil penelitian tentang kinerja dosen bidang pendidikan dan pengajaran berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.3 Kinerja Dosen bidang Pendidikan dan Pengajaran berbasis *Pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Nilai-Nilai <i>Pangadereng</i>	2,91	Sedang
2	Norma-Norma <i>Pangadereng</i>	2,84	Sedang
	Jumlah	2,88	Sedang

Untuk lebih jelasnya bagaimana tingkat pelaksanaan kinerja dosen bidang pendidikan dan pengajaran berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone dapat dilihat dari visualisasi melalui diagram berikut ini:



Gambar 4.3 Kinerja Dosen bidang Pendidikan dan Pengajaran berbasis *Pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone

Pada tabel dan gambar 4.3 di atas dapat dilihat dengan jelas bahwa kinerja dosen pada bidang pendidikan dan pengajaran berbasis nilai-nilai *pangadereng* berada pada rata-rata 2,91 atau berada pada kategori sedang/Cukup Baik. Sedangkan kinerja dosen pada bidang pendidikan dan pengajaran berbasis norma-norma *pangadereng* berada pada rata-rata 2,84 atau berada pada kategori Sedang/Cukup Baik. Dari dua indikator kinerja dosen berbasis *pangadereng* tersebut maka rata-rata kinerja dosen berbasis *pangadereng* tersebut adalah 2,88 dan berada pada kategori Sedang/Cukup Baik. Dengan demikian maka kinerja dosen pada bidang pendidikan dan pengajaran masih belum maksimal dan memerlukan peningkatan dan pengembangan. Untuk maksud tersebut, maka perlu dirancang suatu model pengembangan kinerja dosen yang berbasis pada nilai-nilai dan norma-norma budaya *pangadereng* sehingga dapat menjadi acuan bagi dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya terkait tri dharma perguruan tinggi terkhusus pada proses pendidikan dan pengajaran.

Hal ini sejalan dengan pendapat dan saran dari wakil rektor III IAIN Bone bapak Dr. H. Faturrahman, M. Ag. bahwa:

Model pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* sangat dibutuhkan oleh dosen, agar mereka memahami budaya lokal yang ada di Bone sehingga memudahkan bagi dosen yang bersangkutan untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan mahasiswa dan dosen-dosen yang lain (sivitas akademika) dalam lingkungan kampus IAIN Bone.

Dari hasil penelitian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen bidang pendidikan dan pengajaran berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone membutuhkan suatu model pengembangan yang dapat dijadikan pedoman bagi sivitas akademika khususnya dosen sehingga menjadi

panduan dalam melaksanakan tugasnya dan memudahkan interaksi diantara dosen dalam lingkungan kampus IAIN Bone.

Model dan buku panduan tersebut diharapkan dapat menjadi acuan bagi dosen bagaimana merencanakan pembelajaran yang baik, dan bagaimana mengajar yang baik serta bagaimana memberikan penilaian dengan tetap menjunjung tinggi aturan-aturan akademik serta dengan pertimbangan aspek-aspek nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng* yang dianuti bersama.

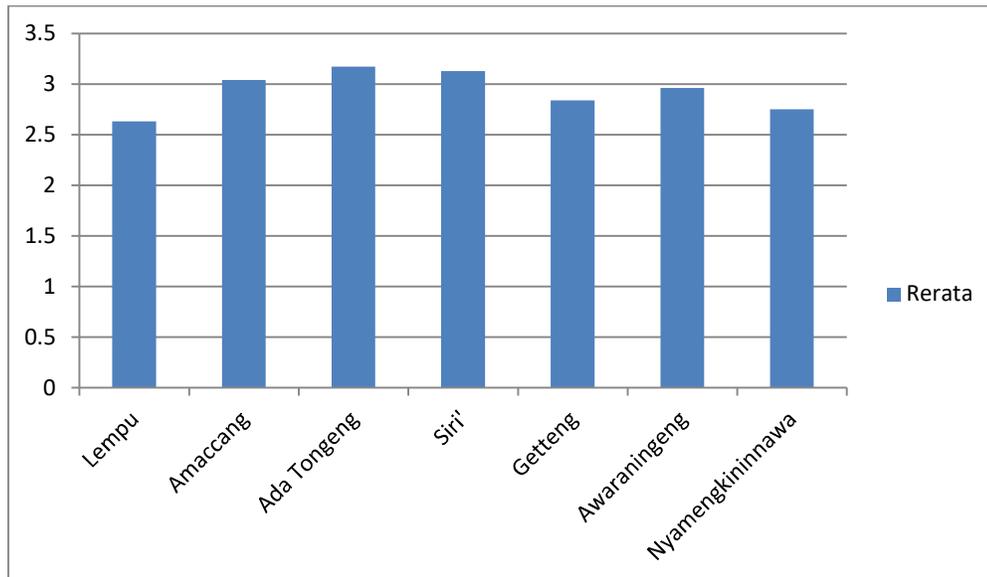
b. Pelaksanaan Kinerja Dosen pada Bidang Penelitian berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone

Berdasarkan hasil penelitian dan observasi awal dengan mengambil sampel 95 orang dosen pada IAIN Bone, maka diperoleh data tentang pelaksanaan kinerja dosen bidang penelitian yang berpedoman pada nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng* versi Kajao Laliddong dapat dilihat pada tabel dan diagram sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Analisis Kinerja Dosen bidang Penelitian berbasis Nilai-Nilai *Pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone.

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Nilai <i>Lempu</i>	2,63	Sedang
2	Nilai <i>Amaccang</i>	3,04	Sedang
3	Nilai <i>Ada Tongeng</i>	3,17	Sedang
4	Nilai <i>Siri'</i>	3,13	Sedang
5	Nilai <i>Getteng</i>	2,28	Sedang
6	Nilai <i>Awaraningeng</i>	2,96	Sedang
7	Nilai <i>Nyamengkininnawa</i>	2,75	Sedang
	Jumlah	2,93	Sedang

Untuk lebih jelasnya gambaran tentang kinerja dosen bidang penelitian berbasis Nilai-Nilai *Pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone dapat dilihat pada visualisasi diagram berikut ini:



Gambar 4.4 Hasil Analisis Kinerja Dosen bidang Penelitian berbasis Nilai-Nilai *Pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone.

Dari tabel dan gambar di atas, dapat ditemukan bahwa hasil analisis kinerja dosen bidang penelitian berbasis Nilai-Nilai *Pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone sebagai berikut: pelaksanaan nilai kejujuran (*lempu*) rata-rata 2,63 atau berada pada kategori Sedang/Cukup Baik. Nilai kecerdasan (*Amaccang*) berada pada rata-rata 3,04 atau kategori Sedang/cukup baik. Nilai kebenaran kata (*Ada Tongeng*) rata-rata 3,17 atau berada pada kategori Sedang/Cukup Baik. Nilai rasa malu (*Siri'*) berada pada rata-rata 3,13 serta kategori Sedang/Cukup Baik. Nilai keteguhan hati (*Getteng*) rata-rata 2,28 berada pada kategori Sedang/Cukup Baik. Dan nilai keberanian (*awaraningeng*) berada pada rata-rata 2,96 atau kategori Sedang/Cukup Baik. Serta nilai kasih sayang (*Nyamengkininnawa*) rata-rata 2,75 atau berada pada kategori Sedang/Cukup Baik.

Secara keseluruhan hasil analisis kinerja dosen bidang Penelitian berbasis nilai-nilai *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone rata-rata 2,93 atau berada pada kategori Sedang/Cukup Baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja dosen bidang penelitian masih membutuhkan motivasi demi peningkatannya.

Sejalan dengan pendapat kepala pusat penelitian P3M IAIN Bone bapak Sultan Hasanuddin, S.Pd.I,.M.Pd.I bahwa:

Minat meneliti dosen IAIN Bone selama 3 tahun terakhir ini masih berada pada kategori sedang dengan melihat jumlah dosen yang meneliti hanya sekitar 30an judul penelitian yang masuk untuk penelitian yang dibiayai sementara untuk penelitian mandiri tidak sampai 5 orang.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa kurangnya semangat meneliti oleh dosen disamping disebabkan oleh jumlah kuota yang dibiayai oleh pihak kampus terbatas, juga dikarenakan oleh motivasi pengembangan diri dosen yang kurang. Seharusnya dosen dapat memahami bahwa penelitian merupakan bagian dari pengembangan keilmuan jadi meskipun tanpa biaya dari pihak kampus mereka seharusnya tetap melakukan penelitian ilmiah.

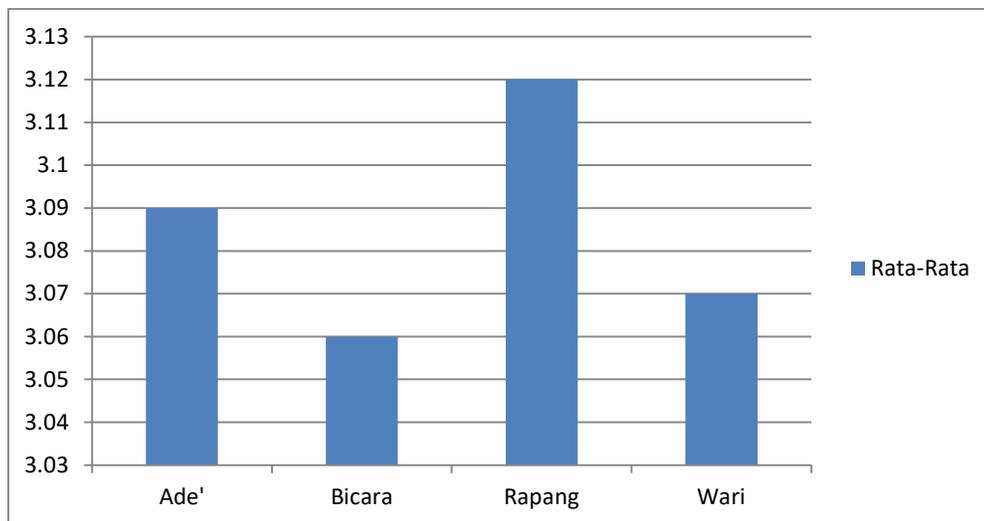
Untuk itu, sangat dibutuhkan suatu model pengembangan kinerja dosen bidang penelitian yang berpedoman pada nilai-nilai *pangadereng* dimana dalam kearifan lokal Bugis dikatakan bahwa jangan jenuh pada kemiskinan, berpegang teguhlah pada kejujuran. Kalau petuah Bugis ini dipahami oleh dosen, maka meskipun tanpa biaya dari pemerintah, maka dosen tetap melaksanakan penelitian keilmiah.

Hasil analisis kinerja dosen bidang penelitian yang berpedoman pada norma-norma *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone berdasarkan hasil angket dari 95 orang dosen dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut:

Tabel 4.5 Hasil Analisis Kinerja Dosen bidang Penelitian berbasis Norma-Norma *Pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Pelaksanaan norma <i>ade'</i>	3,09	Sedang
2	Pelaksanaan norma <i>bicara</i>	3,06	Sedang
3	Pelaksanaan norma <i>rapang</i>	3,12	Sedang
4	Pelaksanaan norma <i>wari'</i>	3,07	Sedang
	Jumlah	3,09	Sedang

Untuk lebih memudahkan dalam meninterpretasi tentang pelaksanaan kinerja dosen bidang penelitian yang berbasis pada norma-norma *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone, maka akan divisualisasikan melalui diagram berikut ini:



Gambar 4.5 Hasil Analisis Kinerja Dosen bidang Penelitian berbasis Norma-Norma *Pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone

Dari tabel dan diagram di atas, dapat ditemukan bahwa dari 95 orang dosen yang diberikan angket rata-rata menjawab tentang pelaksanaan kinerja dosen yang berpedoman pada *ade'* adalah **3,09** atau berada pada kategori Sedang. Sedangkan pada aspek norma *bicara* rata-rata 3.06 dan berada pada kategori Sedang, sementara untuk norma *rapang* rata-rata 3,12 serta berada pada kategori Sedang, bahkan untuk aspek *wari'* berada pada rata-rata 3,07 atau kategori Sedang. Secara keseluruhan hasil analisis kinerja dosen berbasis pada norma-norma *pangadereng* rata-rata 3,09 atau berada pada kategori Sedang. Rata-rata jawaban berada pada kategori Sedang/cukup baik, menandakan belum maksimalnya kinerja dosen bidang penelitian berpedoman pada norma-norma *pangadereng*, ini dikarenakan sebagian dari mereka yang belum menyadari pentingnya pelaksanaan penelitian demi pengembangan diri seorang dosen. Jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan kinerja dosen bidang penelitian yang berpedoman pada *ade'*, *bicara*, *rapang* dan *wari'* masih perlu dikembangkan dengan membuat sebuah model dan panduan kinerja dosen yang berbasis pada norma-norma *pangadereng* versi Kajao Laliddong.

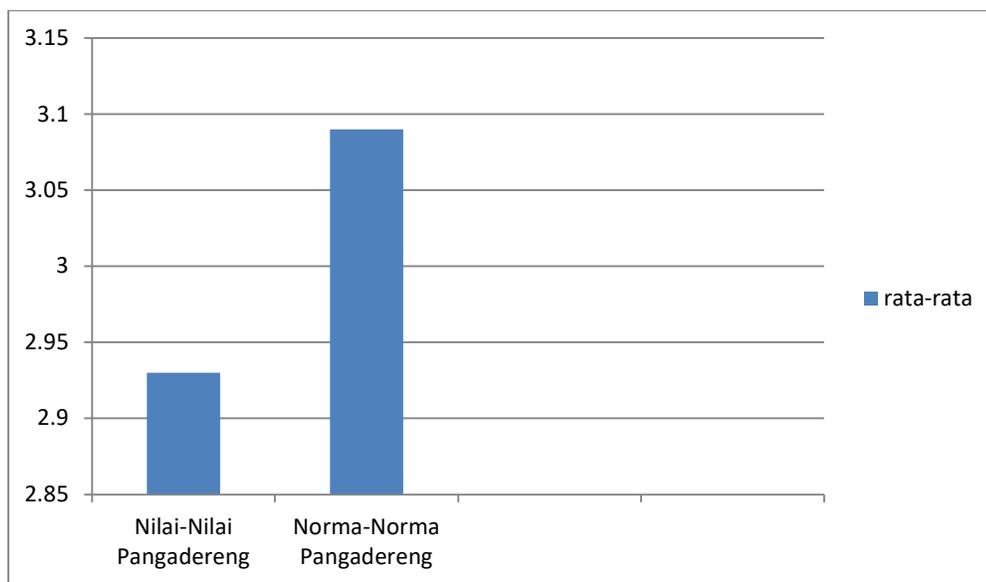
Sejalan dengan pendapat bapak Syahril, S.Pd.,M.Pd. bahwa: “*kinerja dosen dalam bidang penelitian sangat kurang*”. Oleh karena itu, sangat penting dan dibutuhkan sebuah prototype sebuah model pengembangan kinerja dosen bidang penelitian yang berpedoman pada norma-norma *pangadereng*.

Secara umum hasil analisis kinerja dosen berbasis pada nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone dapat dilihat dari tabel dan diagram berikut ini:

Tabel 4.6 Kinerja Dosen bidang Penelitian berbasis *Pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone.

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Nilai-Nilai <i>Pangadereng</i>	2,93	Sedang
2	Norma-Norma <i>Pangadereng</i>	3,09	Sedang
	Jumlah	3,01	Sedang

Untuk lebih memudahkan dalam memahami hasil analisis kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone, maka akan digambarkan melalui diagram berikut ini:



Gambar 4.6 Kinerja Dosen bidang Penelitian berbasis *Pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone.

Dari tabel dan gambar 4.6 di atas, menunjukkan bahwa kinerja dosen bidang penelitian yang berbasis nilai-nilai *pangadereng* rata-rata 2,93 atau berada pada kategori Sedang/Cukup Baik. dan kinerja dosen bidang penelitian yang berbasis nilai-nilai *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone rata-rata 3,09 atau berada pada kategori Sedang/Cukup Baik. Secara umum dari kedua

indikator tersebut kinerja dosen bidang penelitian berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone rata-rata 3,01 atau berada pada kategori Sedang/Cukup Baik.

Dengan demikian secara umum kinerja dosen bidang penelitian berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong berada pada kategori Sedang/Cukup Baik, artinya masih perlu untuk ditingkatkan agar menjadi baik atau sangat baik. Kurangnya kinerja dosen bidang penelitian bisa disebabkan oleh karena dosen belum memahami tentang pentingnya sebuah penelitian ilmiah atau dosen tidak memahami tentang makna nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng* yang bisa menjadi pedoman bagi dosen dalam melaksanakan kinerja penelitian.

Menurut kepala Pusat Penelitian P3M IAIN Bone bapak Sultan Hasanuddin, S.Pd.I.,M.Pd.I bahwa:

Ribetnya persoalan administrasi merupakan kendala atau penyebab kurangnya minat dosen dalam melakukan sebuah penelitian, mereka terkadang menulis karya ilmiah ketika dibutuhkan untuk kenaikan pangkat saja.

Dari hasil wawancara tersebut di atas, maka dipandang perlu untuk membuat sebuah model atau panduan kinerja dosen bidang penelitian berbasis nilai-nilai dan norma-norma kearifan lokal yaitu nilai dan norma *pangadereng* agar dapat menjadi pedoman atau acuan bagi dosen. Bahkan diharapkan mampu memotivasi dosen untuk melakukan penulisan karya ilmiah atau penelitian demi untuk pengembangan keilmuan yang dimiliki oleh dosen yang bersangkutan.

Ketika dosen memahami pentingnya nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng* untuk menjadi pedoman dalam melaksanakan tugasnya, maka dengan sendirinya dosen tersebut akan tergerak hatinya atau terdorong untuk

mengaktualisasikan diri dengan melaksanakan tugas atau melakukan pekerjaan dan tanggungjawabnya sebagai dosen.

c. Pelaksanaan Kinerja Dosen pada Bidang Pengabdian pada Masyarakat berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong

Pengabdian kepada Masyarakat, adalah kegiatan yang berorientasi pada pelayanan masyarakat dan penerapan ilmu pengetahuan teknologi dan seni terutama dalam menyelesaikan permasalahan masyarakat dan memajukan kesejahteraan bangsa. Hal ini ditegaskan kembali dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN DIKTI), yang kemudian dikuatkan kembali melalui Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, dalam Bab I Ketentuan Umum pada pasal 1 dinyatakan bahwa Standar Nasional Pendidikan Tinggi adalah satuan standar yang meliputi Standar Nasional Pendidikan, ditambah dengan Standar Nasional Penelitian, dan Standar Nasional Pengabdian kepada Masyarakat.

Dosen sebagai tenaga pengabdian kepada masyarakat, memiliki kemampuan meliputi: a) mengelola kegiatan pengabdian kepada masyarakat, b) menyusun proposal pengabdian kepada masyarakat, baik internal maupun eksternal, c) melaksanakan pengabdian kepada masyarakat, d) menghasilkan karya-karya pengabdian kepada masyarakat.

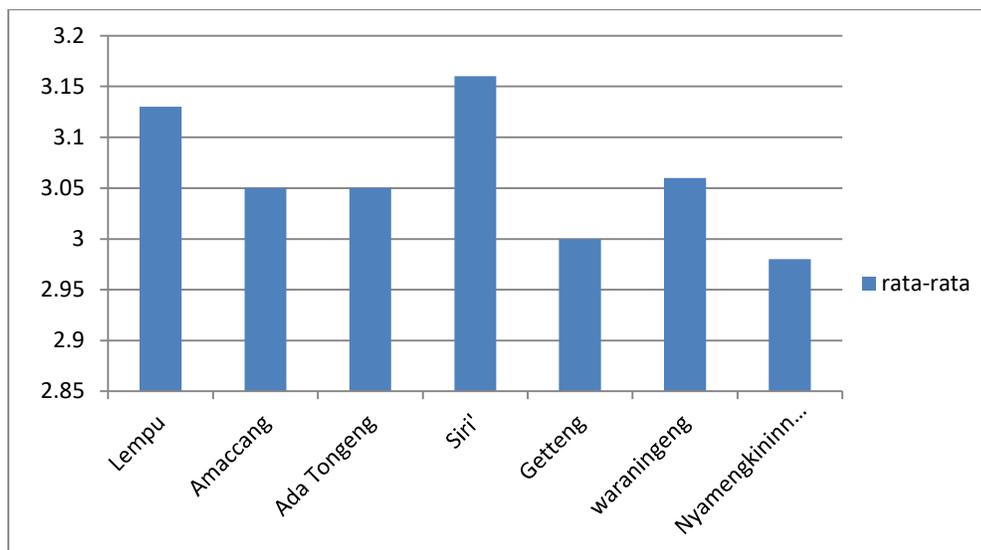
Berdasarkan jawaban responden yaitu sebanyak 95 orang dosen yang dijadikan sampel dalam pengambilan data untuk analisis penilaian kebutuhan (*need assessment*) dalam penelitian ini diperoleh data tentang pelaksanaan kinerja dosen bidang pengabdian kepada masyarakat berbasis pada nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone. Gambaran tentang

pelaksanaan kinerja dosen tersebut dapat dilihat pada tabel dan gambar di bawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Analisis Kinerja Dosen bidang Pengabdian Pada Masyarakat berbasis Nilai-Nilai *Pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Nilai <i>Lempu</i>	3,13	Sedang
2	Nilai <i>Amaccang</i>	3,05	Sedang
3	Nilai <i>Ada Tongeng</i>	3,05	Sedang
4	Nilai <i>Siri'</i>	3,16	Sedang
5	Nilai <i>Getteng</i>	3,00	Sedang
6	Nilai <i>Awaraningeng</i>	3,06	Sedang
7	Nilai <i>Nyamengkininnawa</i>	2,98	Sedang
	Jumlah	3,05	Sedang

Untuk lebih memudahkan dalam memahami hasil analisis pelaksanaan kinerja dosen bidang pengabdian kepada masyarakat berbasis pada nilai-nilai *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone, maka akan divisualisasikan melalui diagram berikut ini:



Gambar 4.7 Hasil Analisis Kinerja Dosen bidang Pengabdian Pada Masyarakat berbasis Nilai-Nilai *Pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone

Tabel dan gambar 4.7 di atas menunjukkan bahwa pelaksanaan kinerja dosen bidang pengabdian kepada masyarakat berbasis pada nilai-nilai *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone yang terdiri dari indikator; nilai kejujuran (*lempu*) rata-rata 3,13 berada pada kategori Sedang/Cukup Baik, nilai kecerdasan (*amaccang*) rata-rata 3,05 berada pada kategori Sedang, nilai kebenaran ucapan/kata (*ada tongeng*) rata-rata 3,05 atau berada pada kategori Sedang, nilai rasa malu (*Siri'*) rata-rata 3,16 berada pada kategori Sedang, nilai keteguhan hati (*getteng*) rata-rata 3,00 berada pada kategori Sedang, dan nilai keberanian (*awaraningeng*) rata-rata 3,06 berada pada kategori Sedang, serta nilai kasih sayang (*nyamengininnawa*) rata-rata 2,98 berada pada kategori Sedang. Secara keseluruhan nilai-nilai *pangadereng* berada pada rata-rata 3,05 atau kategori Sedang. Artinya pelaksanaan kinerja dosen bidang pengabdian pada masyarakat berbasis pada nilai-nilai *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone masih belum maksimal atau masih tergolong Sedang/Cukup Baik.

Dari data tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja dosen bidang pengabdian kepada masyarakat berbasis nilai-nilai *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone meskipun sudah cukup baik, namun masih membutuhkan suatu model pengembangan dan buku panduan yang dapat dijadikan pedoman bagi dosen dalam pelaksanaan tugasnya.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala Pusat Pengabdian LPPM IAIN Bone bapak Syamsuriadi, S.Sos.,M.Si. bahwa:

Dengan mengetahui, memahami dan mengaplikasikan nilai *pangadereng*, maka kinerja dosen akan meningkat karena nilai-nilai *pangadereng* mengandung semangat profesionalitas, memupuk tanggung jawab, yang

mensinergikan antara tugas pengabdian sebagai manusia dan sebagai hamba Allah.

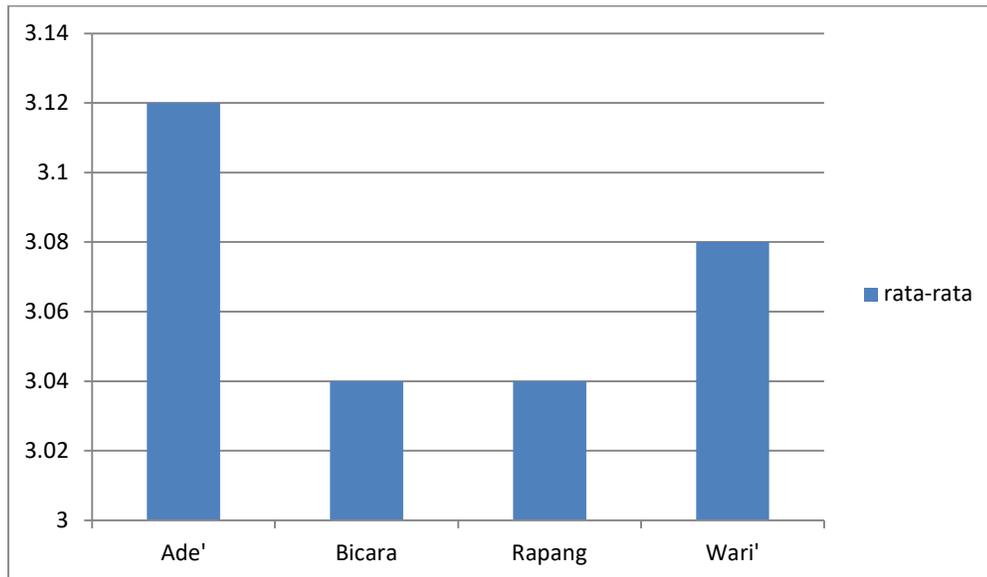
Dengan demikian sangat dipandang perlu adanya sebuah buku model dan buku panduan tentang nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng* versi Kajao Laliddong agar dosen dapat memahami isi dari nilai-nilai kearifan lokal tersebut.

Hasil penelitian tentang pelaksanaan kinerja dosen bidang pengabdian kepada masyarakat yang berpedoman pada norma-norma *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone menunjukkan tentang kondisi atau keadaan tentang bagaimana kinerja dosen dalam melaksanakan pengabdian, hal tersebut dapat dilihat pada tabel dan gambar di bawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Analisis Kinerja Dosen bidang Pengabdian Pada Masyarakat berbasis Norma-Norma *Pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Pelaksanaan norma <i>ade'</i>	3,12	Sedang
2	Pelaksanaan norma <i>bicara</i>	3,04	Sedang
3	Pelaksanaan norma <i>rapang</i>	3,04	Sedang
4	Pelaksanaan norma <i>wari'</i>	3,08	Sedang
	Jumlah	3,07	Sedang

Untuk lebih jelasnya tentang gambaran kinerja dosen bidang pengabdian kepada masyarakat berbasis pada norma-norma *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone, maka akan divisualisasikan melalui diagram berikut ini:



Gambar 4.8 Hasil Analisis Kinerja Dosen bidang Pengabdian Pada Masyarakat berbasis Norma-Norma *Pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone

Dari tabel dan gambar 4.8 di atas menunjukkan bahwa kinerja dosen bidang pengabdian kepada masyarakat yang berpedoman pada norma-norma *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone rata-rata 3,07 berada pada kategori Sedang/Cukup Baik. Terlihat dari pelaksanaan setiap indikator masing-masing berada pada kategori Sedang/Cukup Baik, yaitu pelaksanaan norma *Ade'* rata-rata 3,12 berada pada kategori Sedang/Cukup Baik, Pelaksanaan norma *Bicara* rata-rata 3,04 juga berada pada kategori Sedang/Cukup Baik, Pelaksanaan norma *Rapang* rata-rata 3,04 berada pada kategori Sedang/Cukup Baik, dan pelaksanaan norma *Wari'* rata-rata 3,08 berada pada kategori Sedang/Cukup Baik.

Data tersebut memberikan informasi bahwa belum maksimalnya dosen dalam melaksanakan tugas pengabdian kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan pernyataan bapak Syahril, S.Pd.,M.Pd. salah seorang dosen fakultas Tarbiyah

IAIN Bone bahwa: “kendala yang bisa terjadi karena diantara dosen ada yang tidak memahami baik makna *pangadereng* itu, sehingga tidak dapat mengaplikasikan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya sebagai dosen”.

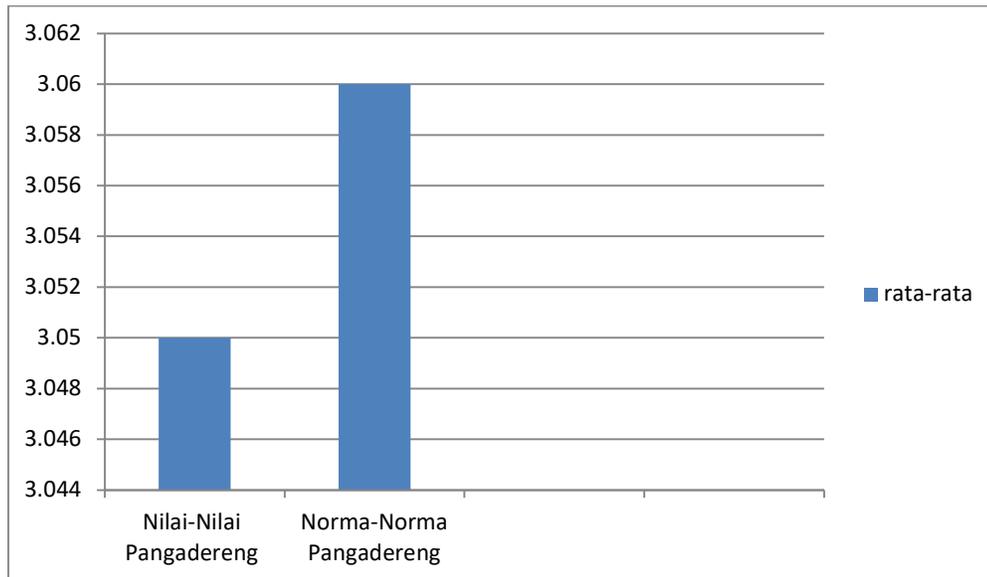
Dengan demikian agar dosen memiliki literatur dalam mempelajari sekaligus paham tentang norma-norma *pangadereng* maka perlu dirancang sebuah model dan panduan kinerja berbasis norma-norma *pangadereng*.

Secara keseluruhan kinerja dosen bidang pengabdian kepada masyarakat berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone dapat dilihat pada tabel dan gambar di bawah ini:

Tabel 4.9 Kinerja Dosen bidang Pengabdian Pada Masyarakat berbasis *Pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Nilai-Nilai <i>Pangadereng</i>	3,05	Sedang
2	Norma-Norma <i>Pangadereng</i>	3,07	Sedang
	Jumlah	3,06	Sedang

Secara jelas gambaran kinerja dosen bidang pengabdian kepada masyarakat berbasis *pangadereng* dapat dilihat pada visualisasi diagram berikut ini:



Gambar 4.9 Kinerja Dosen bidang Pengabdian Pada Masyarakat berbasis *Pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone

Dari tabel dan gambar 4.9 di atas memberikan keterangan bahwa kinerja dosen bidang pengabdian kepada masyarakat berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone yang terdiri dari dua indikator yaitu nilai-nilai *pangadereng* rata-rata **3,05** berada pada kategori Sedang/Cukup Baik. dan norma-norma *pangadereng* rata-rata 3,07 juga berada pada kategori Sedang/Cukup Baik. Dan secara keseluruhan berada pada rata-rata 3,06 atau berada pada kategori Sedang/Cukup Baik, Artinya kinerja dosen untuk jenis pengabdian masih membutuhkan pengembangan baik dari lembaga maupun motivasi dari diri dosen yang bersangkutan.

Pentingnya dirancang sebuah model atau buku panduan bagi dosen agar mereka memiliki pemahaman tentang kearifan lokal dimana mereka melaksanakan tugas dan kewajibannya. Hal ini sejalan dengan pendapat kepala LPPM IAIN Bone bapak Dr. Rahmatunnair, S.Ag.,M.g. bahwa:

LPPM IAIN Bone, dalam melaksanakan pengabdian masyarakat mengacu pada nilai-nilai *pangadereng*, ini memang harus diperhatikan karena nilai sipakatau sipakalebbi sudah tertuang dalam statuta IAIN Bone sebagai salah satu aspek yang dipedomani dalam melaksanakan pengabdian. Implementasi nilai *pangadereng* dalam kegiatan pengabdian masyarakat, mewujudkan dalam dua bentuk: pertama, nilai *pangadereng* mendasari atau menjadi inspirasi bagi LPPM dalam kegiatan pengabdian, sehingga dosen yang terlibat diminta agar tetap memperhatikan dan menjunjung tinggi nilai dan norma tersebut. Kedua, nilai dan norma *pangadereng* tersebut terintegrasi dalam kegiatan pengabdian yang mewujudkan sebagai bagian substansial, misalnya *lempu, ada tongeng* dsb menjadi inti materi dalam kegiatan pengabdian.

Lebih jauh bapak Dr. Rahmatunnair, M.Ag. mengatakan bahwa:

“integrasi nilai dan norma pangadereng dalam kegiatan pengabdian melalui LPPM sudah menjadi kemestian karena salah satu prinsip pengabdian adalah berbasis kearifan lokal”. Dari hasil analisis data tersebut, maka dipandang penting untuk membuat buku model dan buku panduan kinerja dosen bidang pengabdian pada masyarakat yang berpedoman pada nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng* versi Kajao Laliddong.

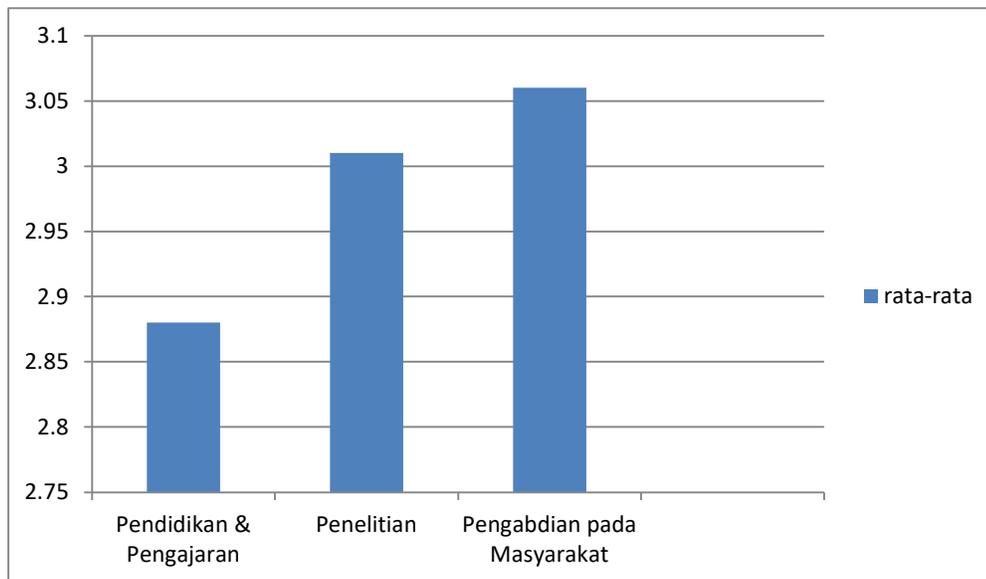
d. Pelaksanaan Kinerja Dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone

Hasil analisis pelaksanaan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone secara keseluruhan dapat dilihat dari tabel dan diagram berikut ini:

Tabel 4.10 Hasil analisis Kinerja Dosen berbasis *Pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Pendidikan dan Pengajaran	2,88	Sedang
2	Penelitian	3,01	Sedang
3	Pengabdian kepada Masyarakat	3,06	Sedang
	Jumlah	2,98	Sedang

Agar memudahkan dalam memahami hasil analisis pelaksanaan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone, maka akan digambarkan melalui diagram berikut ini:



Gambar 4.10 Hasil analisis Kinerja Dosen berbasis *Pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone

Dari tabel dan gambar 4.10 di atas menunjukkan bahwa dari 95 responden dosen rata-rata mengatakan pelaksanaan kinerja dosen bidang pendidikan dan pengajaran adalah 2,88 atau berada pada kategori Sedang/Cukup Baik. pelaksanaan kinerja dosen bidang penelitian rata-rata 3,01 atau berada pada

kategori Sedang/Cukup baik, dan pelaksanaan kinerja dosen bidang pengabdian kepada masyarakat rata-rata 3,06 atau berada pada kategori Sedang/Cukup Baik. Maka secara keseluruhan diperoleh data mengenai pelaksanaan kinerja berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone rata-rata 2,98 dan ini memberikan informasi bahwa kinerja dosen masih berada pada kategori Sedang/Cukup Baik.

Dengan demikian dibutuhkan pedoman bagi dosen dalam memahami budaya lokal agar dapat membantu dalam melaksanakan tugasnya. Hal senada dengan apa yang dikatakan Dr. A. Ruslan, M.Si. salah seorang dosen IAIN Bone bahwa; “*Kearifan lokal sangat penting demi menunjang tugas kampus dan terciptanya ketentraman serta peningkatan SDM sehingga tercipta kampus yang berperadaban dan agamais*”.

Sejalan dengan apa yang dikatakan oleh ketua prodi pendidikan bahasa Inggris bapak Dr. Muhammad Suhri Dj, M.Si. bahwa:

Orang Bugis Bone sangat menjunjung nilai budaya yang sudah mengakar dalam diri setiap manusia Bugis Bone. Dengan demikian, seorang dosen IAIN Bone melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan mengedepankan nilai kultur budaya tanpa sadar. Misalnya sifat *siri*’ atau malu menjadi salah satu pemotivasi dan rambu-rambu seorang dosen untuk tidak melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan tugas dan fungsi sebagai dosen bahkan sebagai masyarakat biasa.

Dari hasil angket dan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen pada IAIN Bone masih berada pada kategori sedang atau kondisi cukup baik dan perlu untuk ditingkatkan serta dikembangkan. Dengan adanya model dan panduan kinerja dosen yang berbasis pada nilai dan norma kearifan lokal atau *pangadereng* dapat menjadi pedoman bagi dosen dalam melaksanakan

tugas dan tanggung jawabnya agar dapat menjadi lebih baik. Oleh karena itu, sangat penting untuk merancang sebuah buku model panduan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong.

2. Gambaran Desain Awal Model Pengembangan Kinerja Dosen berbasis *Pangadereng* Versi Kajao Laliddong

Desain model panduan pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong menjadi harapan bagi dosen untuk dijadikan pedoman dalam memahami nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng* sebagai landasan dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya. Desain ini terdiri dari dua produk dan merupakan bagian tak terpisahkan serta satu kesatuan yang saling mendukung, yaitu buku model panduan pelaksanaannya.

Desain buku model panduan ini terdiri dari tiga komponen landasan utama, yaitu: a) landasan filosofis dan b) landasan operasional (sintaks). Landasan filosofis terdiri dari rasional model, tujuan model, manfaat model, hakekat dan landasan model, keunggulan dan keterbatasan model, penata lingkungan model, sistem sosial, prinsip reaksi, serta dampak utama dan pengiring. Sedangkan landasan operasional (sintaks) model adalah prosedur atau tata aturan pelaksanaan model yang terdiri dari tiga tahap aktivitas yaitu: aktivitas awal, aktivitas inti dan aktivitas penutup, Teknik dan prosedur penilaian dan indikator keberhasilan.

a. Landasan filosofis

1) Rasional model

Pendidikan Nasional menyuratkan tentang pendidikan berbasis masyarakat (*Community Based Education*) yang didalamnya disebutkan bahwa pendidikan

berbasis masyarakat adalah: Penyelenggaraan pendidikan berdasarkan kekhasan agama, sosial, budaya, aspirasi dan potensi masyarakat sebagai perwujudan pendidikan dari, oleh dan untuk masyarakat (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003). Lebih lanjut dikatakan bahwa semua jenis dan jenjang pendidikan harus berlandaskan budaya. Penyelenggara pendidikan berbasis budaya mengembangkan dan melaksanakan kurikulum dan evaluasi pendidikan, serta manajemen dan pendanaannya sesuai dengan standar nasional pendidikan.

Untuk menjamin perluasan dan pemerataan akses peningkatan mutu dan relevansi, serta tata pemerintahan yang baik dan akuntabilitas pendidikan yang mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan mutu guru dan dosen secara terencana, terarah, dan berkesinambungan (UU Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005). Kinerja dosen merupakan penggerak bagi keberhasilan tujuan yang akan dicapai oleh sebuah perguruan tinggi, berbagai metode, teknik, pendekatan, perencanaan serta penyajian materi pendidikan harus dikuasai oleh setiap dosen agar proses belajar mengajar berlangsung secara efektif dan efisien serta berhasil dengan kualifikasi sesuai yang diharapkan.

Kualitas lulusan perguruan tinggi sangat tergantung bagaimana kinerja dosen yang ada dalam lingkup perguruan tinggi tersebut. Dalam arti unjuk kerja, kinerja merupakan kumpulan total dari perilaku yang ditunjukkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan menjadi tanggungjawabnya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan dalam

bekerja. Dikatakan demikian, karena pada saat terjadi proses pendidikan di lingkungan perguruan tinggi, dosen berinteraksi dengan mahasiswa.

Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam undang-undang tersebut dosen berkedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat.

Dosen sebagai tenaga pendidik di lingkungan perguruan tinggi dituntut memiliki profesionalisme. Dosen dalam melaksanakan tugasnya harus dilandasi oleh panggilan jiwa dan keinginan untuk belajar mengembangkan diri. Menurut Moore, dkk (2015) bahwa banyak cara untuk mengembangkan potensi setiap dosen, namun demikian langkah awal yang harus dikaji ialah penyediaan data yang tepat untuk menjadi bahan kajian agar proses pengembangan dapat menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan tuntutan profesi.

Menurut Mudzhar (2004) bahwa kegiatan tridharma perguruan tinggi yang dilakukan oleh dosen harus berjalan serempak dan saling berkaitan (sinergis), sehingga secara teoritik suatu perguruan tinggi tidak boleh hanya berperan dalam sebagian dharma dan meninggalkan yang lain. Dengan demikian pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat

merupakan suatu keniscayaan dan sebuah kemestian yang harus menjadi tanggungjawab seorang dosen.

Selain faktor pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian masyarakat ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan kinerja dosen seperti budaya organisasi atau kearifan lokal dimana dosen tersebut bekerja. Budaya organisasi yang kondusif sangat dibutuhkan dalam proses pengembangan kinerja dosen, budaya organisasi mengikat anggota untuk berperilaku sesuai dengan budaya yang dianut tanpa merasa terpaksa. Hal ini sejalan dengan UU Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005 pasal 7 ayat 2 bahwa pemberdayaan profesi guru dan dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa dan kode etik profesi.

Pendidikan berbasis budaya adalah sarana untuk mewujudkan pendidikan sebagai landasan normatif bahwa penyelenggaraan pendidikan yang berbasis budaya tidak bertentangan dengan hukum dan undang-undang. Di samping itu, munculnya pendidikan yang berbasis budaya ini juga merupakan tuntutan zaman yang telah berubah. Kita semua tahu bahwa pada umumnya pendidikan merupakan cerminan dari kondisi sebuah negara dan kekuatan sosial-politik yang tengah berkuasa. Dengan demikian dosen diharapkan dalam melaksanakan kewajibannya terkait dengan tri dharma perguruan tinggi hendaknya memahami budaya yang dianuti oleh masyarakat Bugis dimana mereka bertugas.

Masyarakat Bugis memahami konsep nilai *Lempu* (kejujuran), *Amaccang* (kecendekiaan), *Ada Tongeng* (kebenaran kata), *Getteng* (keteguhan hati), *Siri'* (rasa malu), *Awaraningeng* (keberanian), serta nilai *Nyamengininnawa* (kasih sayang) sebagai nilai yang penting dalam memaknai sebuah kebudayaan. Ketika diamati nilai-nilai tersebut dimasa kini, maka sangat penting untuk dijadikan pedoman dalam bertingkah laku terutama disaat melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai dosen.

Kearifan lokal merupakan bagian dari budaya suatu masyarakat biasanya diwariskan secara turun temurun dari suatu generasi ke generasi selanjutnya, kearifan lokal sebagai pengetahuan yang ditemukan oleh masyarakat lokal tertentu melalui kumpulan pengalaman dalam mencoba dan diintegrasikan dengan pemahaman terhadap budaya dan keadaan alam suatu tempat. Demikian pula dengan bangsa Bugis yang sejak dulu berpegang pada adat atau yang disebut dengan *pangadereng*.

Menurut Mattulada (2015) mengatakan bahwa *pangadereng* adalah wujud kebudayaan yang selain mencakup pengertian sistem norma dan aturan-aturan adat serta tata tertib, juga mengandung unsur-unsur yang meliputi seluruh kegiatan hidup manusia bertingkah laku dan mengatur prasarana kehidupan berupa peralatan-peralatan material dan non-materiil.

Pangadereng dapat dimaknai sebagai keseluruhan kaidah yang meliputi cara-cara seseorang bertingkah laku terhadap sesama manusia dan mengakibatkan adanya dinamika dalam masyarakat. *Pangadereng* disamping sebagai sistem budaya dan sosial, juga merupakan sistem hukum yang mengatur tata hubungan

antara sesama manusia. *Pangadereng* dalam budaya Bugis Bone tidak hanya dipandang sebagai kebudayaan masa lalu, tetapi merupakan pengakuan atas suatu pandangan sebagai totalitas dari kehidupan masa sekarang dan masa yang akan datang.

Kinerja dosen berbasis *pangadereng* mengharuskan dosen memiliki kejujuran sebagai sikap bathin dan kecerdasan sebagai sikap pikiran, sekaligus berpadu dalam diri pribadi untuk pengambilan keputusan pada tindakan dan perbuatan. Sebagaimana pesan Kajao Laliddong yang mengatakan ᨀᨁᨂᨆᨇ ᨀᨁᨂᨆᨇ ᨀᨁᨂᨆᨇ ᨀᨁᨂᨆᨇ ᨀᨁᨂᨆᨇ. “*natangga’i olona munrinna gau’é napogau’i*, Jadi sebelum melakukan sesuatu maka dosen harus memandang muka dan belakang sebelum dan sesudah atau sebab dan akibat, atau mula dan akhir sesuatu pekerjaan sebelum dilaksanakan.

Melalui konsep *pangadereng* dapat menumbuhkan suatu wahana kebudayaan yang tak ternilai serta memiliki makna yang sangat mendalam dan sangat prinsipil untuk dijadikan sebagai patokan dalam mengelola lembaga pendidikan sehingga sangat cocok dikembangkan dewasa ini dalam mengantar dosen untuk mengembangkan kinerja demi kemaslahatan masyarakat pada umumnya dan mahasiswa pada khususnya.

2) Tujuan model

Tujuan model pengembangan kinerja dosen berbasis *Pangadereng* versi Kajao Laliddong ini disusun sebagai pedoman dalam pelaksanaan kinerja dosen. Kinerja dosen yang dikembangkan dilandasi oleh kebutuhan dosen dalam rangka meningkatkan profesionalismenya.

Model ini disusun sebagai pedoman bagi dosen dalam melaksanakan tugasnya terkait dengan tri dharma perguruan tinggi yaitu; pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Tujuan pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong adalah sasaran atau sesuatu hal yang diharapkan tercapai dalam implementasi pengembangan. Tujuan pengembangan dirumuskan berdasarkan tujuan pelaksanaan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada umumnya, dan pengembangan potensi dosen.

Secara umum tujuan pengembangan adalah untuk mengembangkan potensi diri seorang dosen. Secara khusus bertujuan untuk menjadi rujukan bagi dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi kearah yang lebih baik, sehingga dengan penerapan model pengembangan ini, dosen memiliki kemampuan sebagai berikut:

- a) Memberikan panduan bagi dosen dalam memahami konsep kinerja dosen, *pangadereng*, kinerja dosen berbasis *pangadereng*.
- b) Memberikan panduan bagi dosen dalam melaksanakan tugas pokoknya yaitu tri dharma perguruan tinggi yang terdiri dari; pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat berbasis *pangadereng*.
- c) Memberikan pengetahuan, pemahaman, atau wawasan tentang kinerja dosen berbasis nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng* yang terdiri dari nilai-nilai: (1) *Lempué*, (kejujuran); (2) *Amaccang* (Kecendekiaan), (3) *Ada tongeng*, (kebenaran kata); (4) *Siri'* (rasa malu), (5) *getteng*, (keteguhan hati); (6) *Awaraningeng* (keberanian); (7) *nyamengininnawa*, (kasih sayang).

- d) Memberikan panduan dalam melakukan seruan, perilaku, tindakan serta perbuatan dengan mengikuti norma-norma: (1) *Ade'*, (2) *Bicara*, (3) *Rapang* dan (4) *Wari'*.
- e) Mempermudah dosen dalam proses pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi karena mereka dapat memahami kondisi budaya daerah dimana mereka bertugas dalam hal ini dosen pada IAIN Bone.

3) Manfaat model

Model Pengembangan Kinerja Dosen berbasis *Pangadereng* versi Kajao Laliddong ini diharapkan bermanfaat bagi dosen sebagai berikut::

- a) Terwujudnya rancangan model kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong
- b) Sebagai pedoman yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dosen dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng*.
- c) Sebagai acuan bagi dosen dalam memaksimalkan pelaksanaan tugas tri dharma perguruan tinggi yang terdiri dari pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat.
- d) Sebagai alat/media yang dapat digunakan oleh dosen dalam pelaksanaan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong.
- e) Merupakan sarana komunikasi yang efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja dosen karena memahami budaya lokal daerah tempat tugas.

4) Hakekat/Landasan Model

Hakekat model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong merupakan suatu acuan/pedoman bagi dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya berupa tri dharma perguruan tinggi yaitu pendidikan & pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, yang berlandaskan nilai-nilai dan norma-norma yang dianuti oleh dosen berupa nilai kejujuran (*lempu*), kecerdasan (*amccang*), kebenaran ucapan (*ada tongeng*), rasa malu (*siri'*), keteguhan hati (*getteng*), dan keberanian (*awaraningeng*) serta rasa kasih sayang (*nyamengininnawa*) dan selanjutnya mewujudkan dalam tindakan yang berpedoman pada norma *ade', bicara, rapang dan wari'*.

Pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* ini merujuk pada upaya untuk mengatasi permasalahan kinerja dosen yang selama ini dinilai monotong dan menjenuhkan, sehingga dosen dalam pelaksanaan tugasnya tidak bisa maksimal.

Beberapa rumusan hakekat/landasan model pengembangan antara lain, sebagai berikut:

a) Landasan filsafat

Secara filosofi model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* berlandaskan pada Pancasila sebagai ideologi negara dan merupakan pedoman dasar dalam pelaksanaan pendidikan termasuk tujuan pelaksanaan pengembangan kinerja dosen yang berpedoman pada nilai-nilai luhur *pangadereng* serta tidak terlepas dari aliran-aliran filsafat yaitu:

(1) Aliran progresivisme

Aliran progresivisme, menurut Poedjawijatna (dalam Muslikh, 2020) memandang proses pembelajaran ditekankan pada pembentukan kreativitas, pemberian sejumlah kegiatan, suasana yang alamiah (natural) dengan memperhatikan pengalaman peserta didik, sehingga diharapkan dapat tercipta perubahan pada diri peserta didik dengan indikator adanya perkembangan tingkat kemajuan baik dalam bentuk pemikiran maupun sikap. Melalui forum group diskusi, maka dosen diharapkan terbentuk kreativitas, pemahaman dan kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai *pangadereng* versi Kajao Laliddong.

(2) Aliran Konstruktivisme

Menurut Poedjawijatna (dalam Muslikh, 2020) mengatakan bahwa aliran konstruktivisme melihat pengalaman langsung peserta didik (*direct experiences*) sebagai kunci dalam pembelajaran. Menurut aliran ini pengetahuan adalah hasil konstruksi atau bentukan manusia. Aliran ini memiliki kesamaan dengan aliran Empirisisme yang mengatakan bahwa sumber pengetahuan adalah pengalaman (*Apposteriory*) panca indera. Pengetahuan terbentuk karena pemanfaatan panca indera melalui mata untuk melihat, hidung untuk mencium, telinga untuk mendengar, lidah untuk merasa dan kulit untuk meraba. Dari pengalaman-pengalaman indera itulah kemudian manusia belajar sehingga menghasilkan suatu pengetahuan dan pengalaman. Dengan berdiskusi secara langsung sesama dosen akan tercipta pengalaman belajar tentang kandungan dari nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng* yang pada akhirnya dosen dapat mengkonstruksi sebuah

pengetahuan dan pemahaman tentang pelaksanaan kinerja dosen yang berbasis pada nilai kearifan lokal masyarakat Bugis.

b) Landasan psikologi

Menurut Natawidjaja (2007) bahwa psikologi memberikan kontribusi pada pendidikan yaitu terhadap pendidikan sebagai ilmu dan sebagai praksis pendidikan. Kontribusi mendasar terhadap ilmu pendidikan terutama dalam hal pembentukan teori, prinsip, dan konsep kependidikan. Dengan demikian maka landasan psikologi sangat dibutuhkan dalam mengembangkan kinerja dosen terutama dalam hal pemahaman tentang teori dan konsep tentang kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong. Kontribusi mendasar ini terutama dari berbagai pendekatan atau aliran psikologi antara lain:

(1) Psikologi humanistik

Psikologi humanistik melihat pesertadidik dari segi keunikan /karakteristik, potensi dan motivasi yang dimilikinya. Suatu pembelajaran akan berhasil jika dapat menciptakan perubahan pada diri peserta didik, baik kognitif, afektif maupun psikomotorik dengan mempertimbangkan kondisi peserta didik yang memiliki potensi dan karakteristik yang berbeda-beda (Poedjawijatna dalam Muslikh, 2020). Dalam model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* melihat potensi yang dimiliki oleh dosen serta memberikan motivasi kepada dosen agar dapat menjalankan tugasnya dengan berpedoman pada nilai-nilai dan norma-norma kearifan lokal Bugis.

(2) Psikologi eksistensial

Psikologi eksistensial merupakan suatu pendekatan psikologis yang dimaksudkan untuk membantu individu memahami, menghadapi, dan mampu menangani masalah eksistensinya. Pada hakekatnya, manusia selalu berjuang untuk mendapatkan makna dalam hidupnya. Dalam perjuangan itu sering terdapat konflik yang berakar dari kehendak untuk memperoleh kebebasan pribadi yang diperhadapkan dengan kesadaran keterbatasan kemampuan untuk mencapai kebebasan itu, serta tuntutan untuk memikul tanggungjawab untuk pilihan dan hidupnya. Pada hakikatnya manusia memiliki kebebasan untuk memilih sesuai dengan kehendaknya, namun seperti pilihan itu diambil, maka dia harus bertanggungjawab tentang pilihannya, sehingga tidak lagi memiliki kebebasan yang sempurna (Natawidjaja, 2007) .

Begitu juga dengan pilihan untuk menjadi Aparatur Sipil Negera (ASN) dengan jabatan fungsional dosen, maka segala atribut yang melekat pada diri dosen disertai dengan tugas dan tanggungjawab sebagai dosen. Dosen wajib terikat oleh suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya yaitu tridharma perguruan tinggi, kinerja dosen tersebut harus dilaksanakan sebaik mungkin demi untuk mempertahankan eksistensi seorang dosen. Hal inilah yang melandasi sehingga diperlukan pemodelan pengembangan kinerja dosen yang berbasis nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng*, agar dosen bisa bertahan dalam pelaksanaan kewajibannya dimanapun mereka berada.

c) Landasan sosiologi pendidikan

Sosiologi pendidikan memfokuskan perhatian pada dimensi sosial yang secara spesifik meliputi keterkaitan antara pendidikan dengan pranata kehidupan lain, interaksi antara manusia dengan sistem pendidikan, keterkaitan antara unit pendidikan dengan komunitas sekitar dan dampak pendidikan pada kehidupan peserta didik. Sosiologi bertolak dari perjuangan untuk memperbaiki masyarakat melalui pendidikan, kemudian berkembang ke arah kajian akademik dan perbaikan praksis pendidikan. (Sudardja Adiwikarta, 2007).

Lebih lanjut Adiwikarta (2007) mengatakan bahwa sosiologi pendidikan merupakan wahana pengkajian mengenai sinergi antara teori dan praksis pendidikan yang antara keduanya berlangsung proses saling memerlukan dan saling mengembangkan. Masalah dan tantangan praksis dijawab oleh pengembangan teori, sedang produk teori memerlukan pengujian sebelum penerapannya dalam praksis. Sementara itu, variabilitas atau keunikan sosio-kultural merupakan faktor utama bagi terjadinya variabilitas atau keunikan model praksis dan teori pendidikan, karena suatu model praksis dan teori yang cocok untuk suatu masyarakat belum tentu dengan sendirinya akan cocok pula bagi masyarakat lain.

Oleh karena itu, kondisi masyarakat yang beraneka ragam budaya memerlukan praktek pendidikan yang multimodel. Jika model yang homogen diterapkan pada masyarakat yang heterogen, maka hasilnya tidak akan memenuhi kebutuhan yang ada pada setiap satuan kelompok sosial budaya masyarakatnya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, setiap satuan sosial budaya seharusnya

memiliki kemampuan untuk menyusun dan menerapkan model praksis pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan dan disusun berdasarkan analisis kebutuhan masyarakat pengguna model. Oleh karena itu, menurut Adiwikarta (2007) penyerahan otonomi penyelenggaraan pendidikan kepada daerah otonom (propinsi, kabupaten dan kota) merupakan langkah yang tepat, karena setiap daerah otonom, atau kombinasi beberapa diantaranya merupakan suatu wilayah sosial budaya yang unik dan memerlukan model praksis pendidikan yang unik pula dan seharusnya bisa menyusun sendiri atau berkolaborasi menyusun rancangan pendidikannya.

Untuk masyarakat Bugis, sedapat mungkin dapat merancang suatu model pendidikan yang sesuai dengan kearifan lokal manusia Bugis. Pesan dan petuah leluhur dapat dijadikan pijakan dalam menyusun model pengembangan kinerja dosen yang berbasis pada nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng* sehingga penyelenggara pendidikan dalam hal ini praksis pendidikan yang ada di daerah Bugis memiliki pedoman yang memudahkan untuk pelaksanaan tugas dan kewajiban karena memahami kondisi dan karakter masyarakat.

d) Landasan Antropologi

Menurut Dahlan (2007) bahwa kebhinekaan merupakan unsur yang perlu dipertimbangkan dalam implementasi pendidikan, sehingga pendidikan itu sesuai dengan latar belakang budaya yang melandasinya dan dapat dilihat dari sudut pandang individu dan juga masyarakat. Dilihat dari sudut pandang individu, pendidikan merupakan pengembangan potensi diri yang unit, terpendam dan tersembunyi dalam diri individu, atau penggalian kekayaan individu agar dapat

dinikmati oleh individu dan masyarakat. Dilihat dari sudut pandang masyarakat, pendidikan dipandang sebagai warisan budaya dari generasi tua ke generasi muda, agar kehidupan terus berkelanjutan dan identitas masyarakat terpelihara.

Lebih lanjut Dahlan (2007) mengatakan bahwa dinamika pembudayaan (*enkulturasi*) perlu difahami karena makna pendidikan dan pembudayaan menjadi baur. Ada yang memandang pendidikan sebagai bagian dari pembudayaan dan ada pula yang menyatakan yang sebaliknya. Budayawan berpendapat bahwa pendidikan merupakan proses *enkulturasi* yang diprakarsai oleh seseorang untuk membentuk cara hidup yang lainnya.

Antropologi memberikan kontribusi kepada pengembangan pendidikan berupa hasil studi tentang berbagai model pengembangan pendidikan di berbagai tempat. Para pendidik dapat belajar dari pengalaman pendidikan diberbagai budaya yang berbeda, bahkan dapat menilai penyelenggaraan pendidikan yang diselenggarakannya. Persoalannya sekarang, dapatkah melahirkan model pengembangan pendidikan atau tenaga kependidikan yang landasannya murni dari budaya tertentu atau budaya itu sendiri telah diwarnai oleh keyakinan. Proses pendidikan berlangsung pada lingkungan daerah yang berbeda, tujuan pendidikan mungkin sama akan tetapi cara mencapai tujuan itu berbeda-beda, prosedur tidak sama. Dengan demikian dibutuhkan pengetahuan dan pemahaman tentang nilai-nilai dan norma-norma budaya yang baik agar proses pendidikan diterima secara baik dan nyaman oleh penganut budaya setempat.

e) Landasan yuridis

Adapun yang menjadi landasan model/Landasan yuridis pelaksanaan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong, adalah:

- (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2017 tentang Pemajuan Kebudayaan.
- (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- (5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi.
- (6) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 61 Tahun 1999 tentang Perguruan Tinggi sebagai Badan Hukum Milik Negara (BHMN)
- (7) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- (8) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen.
- (9) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjanga Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor.

- (10) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 47 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Pendidik untuk Dosen.
- (11) Permenristekdikti Nomor 20 Tahun 2017 tentang Tunjangan Dosen dan Kehormatan Profesor.
- (12) Permenristekdikti Nomor 26 Tahun 2015 tentang Registrasi Pendidik pada Perguruan Tinggi.
- (13) Peraturan Menteri Penertiban Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya.
- (14) Permenristekdikti Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penelitian.
- (15) Permenristekdikti Nomor 50 Tahun 2018 tentang Penciptaan Badan Penelitian, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.
- (16) Permenristekdikti Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- (17) Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 48/D3/Kep/1983 tentang Beban Tugas Tenaga Pengajar pada Perguruan Tinggi.

5) Keunggulan dan Keterbatasan Model

Model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* memiliki keunggulan dan keterbatasan, yaitu:

a) Keunggulan model

Adapun yang menjadi keunggulan model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong adalah sebagai berikut:

- (1) Mampu mengatasi kebutuhan nyata dosen melalui pengembangan solusi atas suatu masalah sembari menghasilkan pengetahuan yang bisa digunakan di masa yang akan datang.
- (2) Menghasilkan suatu produk/model pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* yang memiliki nilai validasi tinggi, karena melalui serangkaian uji coba lapangan dan divalidasi oleh ahli.
- (3) Mendorong proses inovasi produk/model pengembangan kinerja dosen yang tiada henti sehingga diharapkan akan selalu ditemukan model/produk selalu aktual dengan tuntutan kekinian.
- (4) Melalui model pengembangan dapat meningkatkan produktivitas dan efektifitas pelaksanaan kinerja dosen.

b) Keterbatasan model

Keterbatasan model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong adalah sebagai berikut:

- (1) Pada prinsipnya memerlukan waktu yang relatif panjang, karena prosedur yang harus ditempuh relatif kompleks.
- (2) Model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong menjawab kebutuhan dosen pada IAIN Bone sehingga untuk menggeneralisasi perlu peninjauan ulang/revisi dan terjemahan istilah dan petuah-petuah Bugis yang ada pada produk buku dan panduan.
- (3) Model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* memerlukan kesadaran serta motivasi dari dosen untuk mengetahui serta memahami dan melaksanakannya.

- (4) Model pengembangan ini memerlukan sumber dana dan sumber daya yang cukup besar.
- (5) Mempermudah dosen dalam proses pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi karena mereka dapat memahami kondisi budaya daerah dimana mereka bertugas dalam hal ini dosen pada IAIN Bone.

6) Penata Lingkungan Pengembangan

Model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong diperlukan penataan lingkungan dengan maksud untuk mamantapkan pelaksanaan kegiatan pengembangan. Serangkaian program dalam penataan lingkungan pengembangan yaitu:

a) Penataan program

Program model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* dikembangkan dengan merujuk pada undang-undang guru dan dosen nomor 14 tahun 2005 bahwa untuk menjamin perluasan dan pemerataan akses peningkatan mutu dan relevansi, serta tata pemerintahan yang baik dan akuntabilitas pendidikan yang mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan mutu guru dan dosen secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

Lebih jauh dijelaskan dalam UU No 14 tahun 2005 bahwa beban kerja dosen adalah merencanakan, melaksanakan, dan melakukan evaluasi pembelajaran; membimbing dan melatih; melakukan penelitian; melakukan tugas tambahan; serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. Jadi program yang

akan ditata dengan baik berkaitan dengan beban kerja dosen yang dibasiskan pada nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng* versi Kajao Laliddong.

b) Penataan tenaga dosen

Mewujudnya model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* ini dengan baik sangat terpengaruh oleh kemampuan dosen dalam memahami setiap indikator materi pengembangan. Seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya seharusnya memiliki kompetensi antara lain; kemampuan untuk mengetahui, memahami beban kerja dosen, memahami nilai-nilai *pangadereng* yaitu *lempu, amaccang, ada tongeng, siri', getteng, awaraningeng* dan *nyamengininnawa*, serta kemampuan untuk bertindak dan berperilaku yang berpedoman pada norma-norma *pangadereng* yaitu norma *ade', bicara, rapang* dan *wari'*. Penataan tenaga dosen tersebut dilakukan melalui forum-forum diskusi dengan melibatkan tenaga dosen sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pengembangan kinerja dosen.

c) Penataan kebijakan

Penataan kebijakan merupakan faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan kegiatan pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng*. Manajemen/penataan kebijakan dapat berupa regulasi atau aturan yang berkaitan dengan pelaksanaan pengembangan kinerja dosen. Ketentuan atau regulasi yang dimaksud adalah pola kegiatan dan dasar hukum pelaksanaan. Pola kegiatan mengatur peranan dan tugas dosen dalam pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi. Regulasi yang dimaksud adalah kebijakan yang dapat diambil

oleh pimpinan perguruan tinggi terkait dengan program pengembangan kinerja dosen.

7) Sistem Sosial

Sistem sosial model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong ini diorganisir secara terstruktur. Dosen diarahkan untuk berinisiatif dalam memahami setiap tahapan dalam pelaksanaan tugasnya. Dosen dalam melakukan proses pemahaman pada setiap aspek kinerja sangat tergantung pada semangat dan kemauan seorang dosen untuk mengikuti setiap materi pengembangan hingga kegiatan selesai.

Sistem sosial yang berlaku dalam model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong ini bersifat demokratis, dengan demikian keputusan bersama dosen mempengaruhi mereka dalam memahami materi yang dihadapi. Iklim belajar ditandai oleh interaksi aktif dalam diskusi yang dilakukan oleh dosen dalam memahami konsep materi pengembangan yang ditawarkan.

Sistem sosial merupakan kondisi atau situasi atau aturan yang berlaku dalam suatu model pembelajaran, dapat juga dikatakan sebagai pola hubungan/komunikasi antara dosen dengan dosen yang lain dalam proses diskusi, proses diskusi adalah suatu kegiatan yang integral (utuh) antara dosen sebagai subjek yang melakukan proses diskusi. Dalam keterpaduan ini terjadi hubungan yang aktif antara sesama dosen dalam situasi forum group diskusi.

Untuk membangun nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng* versi Kajao Laliddong dalam diri seorang dosen, diberikan penguatan pemahaman dan

pengetahuan serta sikap seorang dosen dalam menginternalisasi nilai dan norma tersebut dan dapat mengaplikasikan dalam pelaksanaan tugasnya.

8) Prinsip Reaksi

Prinsip reaksi merupakan pola kegiatan yang menggambarkan respon dosen yang wajar terhadap materi yang didiskusikan sesama dosen, prinsip reaksi juga berkaitan dengan teknik yang diterapkan dalam memberi reaksi terhadap perilaku-prilaku dosen dalam kegiatan berdiskusi, seperti bertanya, menjawab, menanggapi, mengkritik dan sebagainya.

Dalam model ini, dosen berperan sebagai pengendali dalam proses diskusi. Dalam seluruh rangkaian proses, moderator memiliki peranan yang menentukan keseluruhan rangkaian kegiatan, moderator bertugas dan bertanggungjawab atas terwujud dan terlaksananya interaksi antara dosen dengan cara bersikap yang suportif, menstimulasi, dan merefleksi. Dalam hal ini, dosen lebih awal diberi petunjuk atau batasan pelaksanaan diskusi dan dosen memberikan penafsiran makna atas kegiatan diskusi yang dilakukan oleh dosen. Oleh karena itu, selaku moderator kegiatan, sedapat mungkin melakukan hal:

- a) memberikan petunjuk pelaksanaan kegiatan
- b) moderator diskusi seharusnya menerima semua respon dan saran dosen, terlebih gagasan dan perasaan dosen dengan teknik yang tidak terkesan menjustifikasi mereka.
- c) menstimulasi semangat dan kekompakan peserta diskusi (dosen)
- d) menyadari kelemahan dan tantangan lingkungan tempat kegiatan
- e) menjamin keterlaksanaan kegiatan diskusi secara kondusif

- f) membantu dosen dalam mengembangkan pengetahuan dan pemahaman tentang pentingnya kinerja dosen yang berbasis pada nilai-nilai *pangadereng*
- g) membantu dosen agar dapat memahami dan berperilaku sesuai dengan norma-norma *pangadereng*.

9) Dampak Pengembangan

Model ini difokuskan pada pemberian pengetahuan dan pemahaman pengembangan kinerja dosen dan nilai-nilai serta norma-norma *pangadereng* versi Kajao Laliddong, sebenarnya potensi tersebut telah ada pada diri seorang dosen, merespon dan mengekspektasi diri untuk tumbuhkembangnya potensi tersebut. Model ini dilakukan melalui sebuah aktivitas dosen yaitu diskusi berbagi pengalaman dengan dosen yang lain. Menuntun dosen dalam mengetahui dan memahami serta dapat melaksanakan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng*.

Penerapan model pengembangan ini diarahkan untuk menopang pencapaian secara optimal sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Pada prinsipnya penggunaan model pengembangan harus berupaya mensinergikan semua komponen model itu dalam rangka pencapaian tujuan. Model pengembangan ini memiliki dua dampak yaitu:

a) Dampak utama

Melalui model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng*, maka dampak utama yang ditimbulkan adalah: a) meningkatkan pengetahuan, konsep, dan pemahaman nilai-nilai *pangadereng*, b) menimbulkan kesadaran, kecenderungan bertindak, atau sikap perilaku dosen yang berpedoman pada norma-norma *pangadereng*, c) meningkatkan perilaku sosial dosen.

b) Dampak pengiring

Adapun dampak pengiring model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong meliputi aspek-aspek afektif yang bersifat jangka panjang yang bersumber dari nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng*, antara lain pada diri seorang dosen diharapkan terbentuk sikap jujur, cerdas, kebenaran ucapan, rasa malu, keteguhan hati, keberanian, dan rasa kasih sayang.

Pengaplikasian nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari kemampuan dosen untuk melaksanakan tugas dengan berpedoman pada norma-norma *pangadereng* yakni norma *ade', bicara, rapang* serta *wari'*.

b. Landasan Operasional Model Pengembangan

Landasan operasional model merupakan tata aturan yang memuat tahapan pelaksanaan model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong. Adapun tata aturan yang dimaksud antara lain: sintaks pengembangan, teknik dan prosedur penilaian dan indikator keberhasilan.

1) Sintaks pengembangan

Adapun langkah-langkah model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong mengikuti tiga tahapan aktivitas yaitu tahap I (pertama); aktivitas awal, tahap II (kedua) aktivitas inti dan tahap III (ketiga) aktivitas penutup.

a) Aktivitas awal

Tahap I (pertama) adalah tahap pra diskusi, merupakan tahapan persiapan pelaksanaan diskusi tentang model pengembangan kinerja dosen. Pada tahap ini moderator diskusi menyiapkan segala hal yang mendukung kelancaran

pelaksanaan diskusi termasuk kesiapan bahan dan alat, kesiapan peserta, dan petunjuk pelaksanaan model pengembangan. Selain itu moderator menyampaikan tujuan dosen mengikuti kegiatan ini, dan berapa lama kegiatan ini akan berlangsung.

Hal ini sangat penting dilakukan agar moderator forum diskusi ini mengetahui lebih awal apa yang menjadi kekurangan dalam tahap persiapan, sehingga dapat mengambil inisiatif atau tindakan penyempurnaan. Setelah dipastikan bahwa kesiapan bahan dan alat, moderator memastikan kesiapan dosen. Dalam tahap ini pula, moderator dan dosen hendaknya memahami kondisi lingkungan yang kondusif untuk melakukan proses kegiatan dalam forum group diskusi.

b) Aktivitas inti

Tahap II (kedua) adalah aktivitas inti, pada tahapan ini bertujuan mendorong kreativitas dan motivasi dosen, sehingga memudahkan dosen dalam mengetahui dan memahami kinerja dosen yang berpedoman pada nilai-nilai *pangadereng* serta dapat bertindak sesuai dengan norma-norma *pangadereng*.

Pada tahapan ini agar forum diskusi berjalan dengan baik diantara dosen, maka akan diperkenalkan kegiatan ini oleh moderator diskusi untuk memastikan kesiapan dosen mengikuti diskusi. Moderator/moderator diskusi bersama dosen membuat kesepakatan yang dapat diterima bersama. Hal ini menjadi dasar pegangan bagi moderator/moderator dan dosen selama berlangsungnya kegiatan berdiskusi. Pada tahap ini dosen diberikan petunjuk dan gambaran singkat mengenai materi yang ada pada buku model dan buku panduan kinerja dosen

berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong. Moderator menjelaskan garis-garis besar isi dari kedua buku tersebut, hal ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang kinerja dosen berbasis *pangadereng*.

Selanjutnya dosen diarahkan untuk memberikan masukan dan pertanyaan terkait dengan materi yang ada pada buku model dan panduan. Agar proses diskusi berjalan dengan baik, dinamis dan menyenangkan maka diberikan kesempatan kepada dosen yang ingin menjawab dan menanggapi pertanyaan yang masuk. Dengan terciptanya interaksi antara dosen dalam forum diskusi tersebut, maka akan tercapai suatu kesepakatan bersama dan pengetahuan serta pemahaman yang sama diantara dosen bahwa model pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* yang terdiri dari nilai *lempu, amaccang, ada tongeng, siri', getteng, awaraningeng* dan *nyamengkininnawa* serta norma *ade', bicara, rapang* dan *wari'* sangat dibutuhkan untuk memberikan pedoman bagi dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

c) Aktvitas penutup

Pada tahap III (ketiga) yaitu aktivitas penutup merupakan tahapan setelah proses diskusi berlangsung. Pada tahapan ini dilakukan proses evaluasi terhadap pemahaman dosen terkait dengan materi yang telah didiskusikan yaitu sejauh mana pengetahuan dan pemahaman dosen mengenai kinerja dosen yang berbasis nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng* versi Kajao Laliddong.

Evaluasi pengetahuan dan pemahaman dosen tentang kinerja dosen berbasis *pangadereng* dapat dilihat dari kemampuan dosen tersebut merepleksi/mencermati dan memaknai kinerja dosen yang berpedoman pada nilai-

nilai dan norma-norma *pangadereng* yang diperoleh selama proses diskusi berlangsung.

2) Teknik dan prosedur penilaian

Teknik dan prosedur asesmen pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong yaitu kegiatan yang dilakukan dalam rangka mengevaluasi/menilai pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng*. Menurut Berk (1986) penilaian kinerja adalah suatu proses mengumpulkan data dengan cara pengamatan yang sistematis untuk membuat keputusan tentang individu. Dengan demikian ada empat aspek yang harus terlaksana yaitu adanya suatu proses, pengumpulan data, pengamatan dan penarikan kesimpulan.

Selanjutnya dilakukan beberapa kegiatan dalam rangka menilai pengembangan kinerja dosen. Menurut Retnowati, dkk (2017) bahwa kegiatan yang dilakukan dalam rangka pengembangan instrumen kinerja dosen yaitu: a) Penyusunan konstruk kinerja dosen, b) penyusunan kisi-kisi instrumen kinerja dosen, c) review kisi-kisi instrumen yang sudah dibuat, d) penyempurnaan kisi-kisi instrumen kinerja dosen, e) penyusunan butir-butir instrumen kinerja dosen, f) review butir-butir instrumen, g) penyempurnaan butir-butir instrumen, h) pelaksanaan validasi instrumen, dan i) analisis validasi isi instrumen, j) uji coba instrumen, serta k) pembuktian validitas konstruk instrumen kinerja dosen.

Instumen yang dikembangkan digunakan untuk mengungkap kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong antara lain: a) melaksanakan pendidikan dan pengajaran, b) melaksanakan penelitian, dan c) melaksanakan

pengabdian kepada masyarakat yang berpedoman pada nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng* versi Kajao Laliddong.

Teknik dan prosedur asesmen atau penilaian pengembangan kinerja dosen berbasis *pagadereng* dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Menetapkan indikator dari nilai-nilai yang ditetapkan
- b) Menyusun berbagai instrumen penelitian
- c) Melakukan pencatatan terhadap pencapaian indikator
- d) Melakukan analisis dan evaluasi
- e) Melakukan tindak lanjut.

Dari hasil pengamatan, observasi dan wawancara serta pemberian angket dan sebagainya, dapat ditarik suatu kesimpulan atau pertimbangan tentang pencapaian suatu indikator. Kesimpulan atau pertimbangan tersebut dapat dinyatakan dalam pernyataan kualitatif yaitu sangat baik, baik, sedang dan kurang.

3) Indikator keberhasilan

Menurut Kemendiknas (2010), penilaian pencapaian pendidikan nilai atau karakter didasarkan pada indikator. Sebagai contoh, indikator untuk nilai jujur dirumuskan dengan “mengatakan dengan sesungguhnya perasaan dirinya mengenai apa yang dilihat, diamati, dipelajari atau dirasakan”. Maka perlu pengamatan apakah yang dikatakan seorang dosen itu jujur mewakili perasaan dirinya. Pengungkapan perasaan bisa berbentuk lisan maupun tulisan atau bahkan dengan bahasa isyarat.

Model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong terdiri dari 3 aspek kinerja dosen dan beberapa indikator. Indikator ini

dirumuskan dalam bentuk perilaku dosen dan diamati ketika dosen melaksanakan tugas tri dharma perguruan tinggi melalui tanya jawab, observasi dan pemberian angket. Jawaban yang diberikan dosen akan dijadikan dasar penarikan kesimpulan tentang keberhasilan pelaksanaan model pengembangan kinerja dosen tersebut.

Assesmen indikator pencapaian keberhasilan model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong berdasarkan indikator-indikatornya mengikuti tabel penilaian sebagai berikut:

Tabel 4.11 Asesmen pencapaian Kinerja Dosen berbasis *Pangadereng*

No	Nama Dosen	Kinerja Dosen										
		Nilai-Nilai Pangadareng								Norma-Norma Pangadareng		
		Lempu	Amaccang	Ada Tongeng	Siri'	Getteng	Awaraningen	Nyameng kininnawa	ade	bicara	rapang	wari
1												
2												
3												
dst												

Lembar penilaian di atas, diisi sesuai dengan tingkat pengetahuan dan pemahaman serta sikap dosen terkait kinerja dosen berbasis nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng* mulai dari sangat baik skor 4 (empat), baik skor (3), cukup (2), dan kurang (1). Setelah melalui proses observasi, wawancara dan pemberian angket maka akan diadakan pengecekan dengan cara memberi skor penilaian pada kolom sesuai dengan tingkat pengetahuan, pemahaman dan sikap dosen tersebut. Setelah itu dihitung rata-rata skor perolehan setiap dosen. Kemudian dari rata-rata

skor ditarik kesimpulan tentang tingkat pengetahuan, pemahaman, dan sikap dosen tersebut.

Apabila skor perolehan rata-rata seorang dosen berada diatas skor rata-rata pedoman penilaian maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong sudah berjalan dengan baik. Pengetahuan, pemahaman dan sikap dosen yang baik terhadap model kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong menunjukkan bahwa dengan adanya model pengembangan yang berupa buku model dapat menjawab analisis kebutuhan dosen tentang pentingnya nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng* dalam melaksanakan tugasnya.

3. Tahap Pengembangan (Uji Validasi Ahli dan Uji Praktisi)

Pada tahap validasi dan revisi merupakan tahap model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong yang terdiri dari dua kegiatan utama yaitu: (1) pengembangan *expert* (uji ahli), dan (2) pengembangan *praxist* (uji target pengguna model kinerja dosen yang dikembangkan).

a. Hasil Uji Ahli terhadap Produk Pengembangan (pengembangan *expert*)

Uji ahli dilakukan untuk mengukur validitas buku model panduan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong yang dihasilkan. Produk buku model panduan divalidasi oleh tiga orang ahli yaitu ahli bidang pendidikan dan ahli budaya bugis serta ahli perwajahan. Adapun ahli yang menvalidasi konten (isi) produk buku model masing-masing; (1) Dr. Abdul Saman, M.Si.,Kons, pakar pendidikan Universitas Negeri Makassar (UNM), (2) Pammuda, S.S.,M.Si. ahli

budaya Bugis UNHAS, dan uji validasi perwajahan yakni bapak Dr. Andi Baetal Mukaddas, S.Pd.,M.Sn. Pakar Seni Desain UNM.

Data hasil uji ahli dalam penelitian dan pengembangan ini disajikan berdasarkan produk yang dihasilkan sebagai berikut:

1) Hasil uji ahli terhadap konten (isi) produk model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong

Hasil uji ahli terhadap konten (isi) dari buku model panduan tersebut disajikan berdasarkan komponen kelayakan produk, yaitu: (a) kelayakan landasan pengembangan; (b) kelayakan kebahasaan; (c) perencanaan pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong; (d) implementasi pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong; (e) asesmen pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong; dan (f) penutup.

a) Kelayakan umum (landasan pengembangan dan kebahasaan)

(1) Kelayakan landasan pengembangan

Hasil penilaian ahli tentang validitas/kelayakan landasan pengembangan diukur melalui lima aspek dengan rata-rata nilai hasil penilaian sebagai berikut: (1) rasional dapat memberikan kejelasan pentingnya model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* memperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kategori sangat valid/sangat layak; (2) tujuan sesuai dengan hasil dari model kinerja dosen yang dikembangkan dengan nilai rata-rata 3,50 dengan kategori sangat valid/sangat layak; (3) manfaat model sesuai dengan yang diharapkan memperoleh nilai rata-rata 3,50 dengan kategori sangat valid/sangat layak; (4)

hakikat/landasan model yang dijadikan acuan sesuai dengan landasan pelaksanaan kinerja dosen memperoleh nilai rata-rata 3,50 dengan kategori sangat valid/sangat layak; (5) keunggulan dan keterbatasan model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* diuraikan dengan jelas memperoleh nilai rata-rata 3.50 dengan kategori sangat valid/sangat layak.

Berdasarkan penilaian ahli, komponen landasan pengembangan memperoleh nilai rata-rata 3,60 dengan kategori sangat valid/sangat layak. Secara keseluruhan hasil penilaian ahli tersebut menunjukkan bahwa komponen landasan pengembangan telah memenuhi syarat kriteria kelayakan produk. Hal ini memberi makna bahwa landasan pengembangan model memenuhi standar kelayakan sehingga dapat digunakan dalam model pengembangan kinerja dosen.

(2) Kelayakan kebahasaan

Hasil penilaian ahli tentang validitas/kelayakan kebahasaan diukur melalui enam indikator dengan rata-rata hasil penilaian sebagai berikut: (1) struktur kalimat yang digunakan sederhana dan mudah dipahami memperoleh nilai rata-rata 3,00 dengan kategori valid/ layak; (2) bahasa yang digunakan adalah bahasa yang sederhana dan mudah dipahami memperoleh nilai rata-rata 3,00 dengan kategori valid/ layak; (3) bahasa yang digunakan efektif dan komunikatif memperoleh nilai rata-rata 3,50 dengan kategori sangat valid/sangat layak; (4) penulisan kalimat sederhana, tepat dan efektif memperoleh nilai rata-rata 3,00 dengan kategori valid/ layak; (5) penulisan kalimat tidak menimbulkan penafsiran ganda memperoleh nilai rata-rata 3,50 dengan kategori sangat valid/sangat layak;

(6) ketepatan struktur kalimat yang tepat dan jelas memperoleh nilai rata-rata 3,50 dengan kategori sangat valid/sangat layak.

Berdasarkan penilaian ahli, komponen kebahasaan memperoleh nilai rata-rata 3,25 dengan kategori valid/ layak. Secara keseluruhan, hasil penilaian ahli menunjukkan bahwa komponen kebahasaan telah memenuhi kriteria kelayakan suatu produk. Hal ini menunjukkan bahwa komponen kebahasaan sangat layak untuk digunakan dalam model yang dikembangkan.

Tabel 4.12 Hasil Penilaian Ahli terhadap Komponen Umum Buku Model (landasan Pengembangan dan Kebahasaan)

No	Indikator	Sub Indikator	Rerata	Kategori
1	Landasan Pengembangan	Rasional dapat memberikan kejelasan pentingnya model pengembangan kinerja dosen berbasis <i>Pangadereng</i> .	4	Sangat Valid
		Tujuan sesuai dengan hasil dari model pengembangan kinerja dosen.	3,5	Sangat Valid
		Manfaat model sesuai dengan yang diharapkan.	3,5	Sangat Valid
		Hakikat/landasan model yang dijadikan acuan sesuai dengan landasan pelaksanaan kinerja dosen.	3,5	Sangat Valid
		Keunggulan dan keterbatasan model pengembangan kinerja dosen berbasis <i>pangadereng</i> diuraikan dengan jelas.	3,5	Sangat Valid
		Rata-rata hasil penilaian komponen landasan pengembangan	3,6	Sangat Valid
2	Kebahasaan	Strukturkalimat yang digunakan sederhana dan mudah dipahamai	3	valid
		Bahasa yang digunakan adalah bahasa yang sederhana dan mudah dipahami	3	valid
		Bahasa yang digunakan efektif dan komunikatif	3,5	sangat valid
		Penulisan kalimat sederhana, tepat/efektif	3	valid
		Penulisan kalimat tidak menimbulkan penafsiran ganda	3,5	sangat valid
		Rata-rata hasil penilaian komponen landasan kebahasaan	3,25	valid
Total			3,42	Sangat Valid

b) Kelayakan Materi (isi) Model

(1) Perencanaan pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong.

Hasil penilaian ahli tentang validitas/kelayakan materi perencanaan pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong yang terdiri dari enam indikator penilaian dengan rata-rata hasil penilaian sebagai berikut: (a) menguraikan analisis kebutuhan program pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* memperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kategori sangat valid/sangat layak, (b) merumuskan tujuan dan indikator pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* memperoleh nilai rata-rata 3,50 dengan kategori sangat valid/sangat layak, (c) menguraikan dengan jelas materi pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* memperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kategori sangat valid/sangat layak, (d) sistem pendukung pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* berupa alat, buku model, dan media diuraikan dengan jelas memperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kategori sangat valid/sangat layak, (e) menyusun instrumen asesmen dengan baik dan jelas memperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kategori sangat valid/sangat layak, (f) penataan lingkungan pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* diuraikan dengan jelas memperoleh nilai rata-rata 3,50 dengan kategori sangat valid/sangat layak.

Berdasarkan penilaian ahli, komponen perencanaan pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong diperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kategori sangat valid/sangat layak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komponen perencanaan pengembangan kinerja dosen berbasis

pangadereng versi Kajao Laliddong telah memenuhi syarat kriteria kelayakan produk.

(2) Implementasi pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong

Hasil penilaian ahli tentang validitas/kelayakan materi implementasi pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong yang diukur melalui tiga indikator penilaian dengan rata-rata hasil penilaian sebagai berikut: (a) Sintaks pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong diuraikan dengan jelas memperoleh nilai rata-rata 3,50 dengan kategori sangat valid/sangat layak, (b) Sistem sosial pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong diuraikan dengan jelas memperoleh nilai rata-rata 3,50 dengan kategori sangat valid/sangat layak. (c) Prinsip reaksi pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong diuraikan dengan tepat dan jelas memperoleh nilai rata-rata 3,50 dengan kategori sangat valid/sangat layak.

Secara keseluruhan, hasil penilaian ahli menunjukkan bahwa komponen implementasi pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong memperoleh rata-rata 3,50 dengan kategori sangat valid/sangat layak.

(3) Asesmen pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong

Hasil penilaian ahli tentang validitas/kelayakan materi asesmen pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong yang diukur melalui tiga indikator penilaian dengan rata-rata hasil penilaian sebagai

berikut: (a) Teknik dan prosedur asesmen pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong diuraikan dengan jelas dengan nilai rata-rata 4,00 dengan kategori sangat valid/sangat layak, (b) Dampak pengembangan pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong diuraikan dengan tepat dan jelas dengan nilai rata-rata 4,00 dengan kategori sangat valid/sangat layak, dan (c) Indikator keberhasilan pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong diuraikan dengan tepat dan jelas dengan nilai rata-rata 4,00 dengan kategori sangat valid/sangat layak.

Hasil penilaian ahli secara keseluruhan menunjukkan bahwa komponen asesmen pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong telah memenuhi kriteria kelayakan produk. Berdasarkan penilaian ahli diperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kategori sangat valid/sangat layak.

(4) Penutup

Hasil penilaian ahli tentang validitas/kelayakan materi penutup model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong yang diukur melalui dua indikator penilaian dengan rata-rata hasil penilaian sebagai berikut: (a) Kesimpulan pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong diuraikan dengan baik dan jelas memperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kategori sangat valid/sangat layak, (b) Saran/rekomendasi pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong diuraikan dengan tepat dan jelas memperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kategori sangat valid/sangat layak.

Secara keseluruhan, hasil penilaian ahli menunjukkan bahwa komponen penutup model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong memperoleh rata-rata 4,00 dengan kategori sangat valid/sangat layak.

Tabel 4.13 Hasil Penilaian Ahli Terhadap Komponen Materi Konten (Isi) Model

Indikator	Sub Indkator	Rerata	Kategori
1. Perencanaan pengembangan kinerja dosen berbasis <i>pangadereng</i> versi Kajao Laliddong	a. Menguraikan analisis kebutuhan program pengembangan kinerja dosen berbasis <i>pangadereng</i>	4	Sangat Valid
	b. Merumuskan tujuan dan indikator pengembangan kinerja dosen yang berbasis <i>pangadereng</i> .	3,5	Sangat Valid
	c. Menguraikan dengan jelas materi pengembangan kinerja dosen yang berbasis <i>pangadereng</i> .	4	Sangat Valid
	d. Sistem pendukung pengembangan kinerja dosen yang berbasis <i>pangadereng</i> berupa alat, buku model dan media diuraikan dengan jelas.	4	Sangat Valid
	e. Menyusun instrumen asesmen dengan baik dan jelas.	4	Sangat Valid
	f. Penataan lingkungan pengembangan kinerja dosen yang berbasis <i>pangadereng</i> diuraikan dengan jelas.	3,5	Sangat Valid
Rata-rata hasil penilaian komponen perencanaan pengembangan kinerja dosen berbasis <i>pangadereng</i> versi Kajao Laliddong		3,83	Sangat Valid
2. Implementasi pengembangan kinerja dosen yang berbasis <i>pangadereng</i> versi Kajao Laliddong	a. Sintaks pengembangan kinerja dosen yang berbasis <i>pangadereng</i> versi Kajao Laliddong diuraikan dengan jelas	3,5	Sangat Valid
	b. Sistem sosial pengembangan kinerja dosen yang berbasis <i>pangadereng</i> versi Kajao Laliddong diuraikan dengan jelas	3,5	Sangat Valid
	c. Prinsip reaksi pengembangan kinerja dosen yang berbasis <i>pangadereng</i> versi Kajao Laliddong diuraikan dengan tepat dan jelas	3,5	Sangat Valid
Rata-rata hasil penilaian komponen implementasi pengembangan kinerja dosen berbasis <i>pangadereng</i> versi Kajao Laliddong		3,5	Sangat Valid
3. Asesmen pengembangan kinerja dosen yang berbasis <i>pangadereng</i> versi Kajao Laliddong	a. Teknik dan prosedur asesmen pengembangan kinerja dosen yang berbasis <i>pangadereng</i> versi Kajao Laliddong diuraikan dengan jelas	4	Sangat Valid
	b. Dampak pengembangan pengembangan kinerja dosen yang berbasis <i>pangadereng</i> versi Kajao Laliddong diuraikan dengan tepat dan jelas.	4	Sangat Valid
	c. Indikator keberhasilan pengembangan kinerja dosen yang berbasis <i>pangadereng</i>	4	Sangat Valid

versi Kajao Laliddong diuraikan dengan tepat dan jelas.		
Rata-rata hasil penilaian komponen asesmen pengembangan kinerja dosen berbasis <i>pangadereng</i> versi Kajao Laliddong	4	Sangat Valid
4. Penutup		
a. Kesimpulan pengembangan kinerja dosen yang berbasis <i>pangadereng</i> versi Kajao Laliddong diuraikan dengan baik dan jelas	4	Sangat Valid
b. Saran/rekomendasi pengembangan kinerja dosen yang berbasis <i>pangadereng</i> versi Kajao Laliddong diuraikan dengan tepat dan jelas	4	Sangat Valid
Rata-rata hasil penilaian komponen penutup pengembangan kinerja dosen berbasis <i>pangadereng</i> versi Kajao Laliddong	4	Sangat Valid

Ahli memberikan kritik dan saran serta komentar terhadap validitas/kelayakan komponen isi (konten) buku model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong. Adapun kritik dan saran yang diberikan oleh ahli tersebut yaitu:

1. Untuk nilai *siri'*, masih perlu penjelasan terkait dengan harga diri. *Siri'* bukan hanya berarti rasa malu, tetapi juga bisa diartikan pula ke masalah harga diri.
2. Untuk *bicara*, masih perlu sedikit penjelasan terkait maksud *bicara* dalam *pangngadereng*. Yaitu terkait perkara hukum dalam peradilan.
3. Untuk penulisan huruf /é/ dan /e/, perlu digunakan dalam terjemahan karena bahasa Bugis mengenal /é/ sebagai taling dan /e/ sebagai pepet. Contoh dalam kata *mabéla* (jauh) dan kata *mapella* (panas).
4. Semua naskah atau paseng yang ada dalam tulisan ini ditampilkan referensinya (rujukannya).
5. Sebaiknya konsisten dalam menuliskan *pappaseng*, misalnya ada *pappaseng* yang disertai dengan transliterasi dan terjemahan, ada pula *pappaseng* yang tidak ada transliterasinya langsung ke terjemahannya.
6. Perbaiki daftar pustaka

7. Layak digunakan dalam penelitian

Kritik dan saran yang diberikan kedua ahli ditindaklanjuti melalui revisi produk buku model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong. Secara keseluruhan kedua ahli menyarankan agar menyesuaikan/merevisi sesuai saran pada isi buku model serta keduanya memberi penilaian yaitu buku model panduan dapat digunakan (sangat valid).

2) Hasil uji ahli terhadap perwajahan produk model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong

Hasil uji ahli tentang validitas/kelayakan perwajahan buku model panduan disajikan berdasarkan kelayakan perwajahan produk, yaitu: (a) ukuran grafika, (b) desain kulit buku, (c) desain isi buku.

a) Kelayakan ukuran grafis

Hasil penilaian ahli tentang validitas/kelayakan ukuran grafis buku model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong diukur melalui dua aspek dengan kategori valid/layak yaitu: (1) kesesuaian ukuran buku dengan standar ISO dengan nilai rata-rata 3,00 dengan kategori valid/layak, (2) kesesuaian ukuran dengan materi isi buku dengan nilai rata-rata 3,00 dengan kategori valid/layak

Berdasarkan penilaian ahli, komponen kelayakan ukuran grafis memperoleh nilai rata-rata 3,00 dengan kategori valid/layak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan hasil penilaian ahli menunjukkan bahwa komponen kelayakan ukuran grafis telah memenuhi kriteria kelayakan produk.

b) Kelayakan desain kulit buku

Hasil penilaian ahli tentang validitas/kelayakan desain kulit buku model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong diukur melalui tiga aspek yaitu: (1) tata letak dengan nilai rata-rata 2,00 dengan kategori cukup valid/cukup layak, (2) tipologi kulit buku dengan nilai rata-rata 2,00 dengan kategori cukup valid/cukup layak, dan (3) penggunaan huruf dengan nilai rata-rata 2,00 dengan kategori cukup valid/cukup layak.

Berdasarkan penilaian ahli, komponen kelayakan desain kulit buku memperoleh nilai rata-rata 2,00 dengan kategori cukup valid/cukup layak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan hasil penilaian ahli menunjukkan bahwa komponen kelayakan desain kulit buku telah memenuhi kriteria kelayakan produk.

c) Kelayakan desain isi buku

Hasil penilaian ahli tentang validitas/kelayakan desain isi buku model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong diukur melalui empat aspek yaitu: (1) pencerminan isi buku dengan nilai rata-rata 3,00 dengan kategori valid/layak, (2) keharmonisan tata letak dengan nilai rata-rata 3,00 dengan kategori valid/layak, (3) kelengkapan tata letak dengan nilai rata-rata 4,00 dengan kategori sangat valid/sangat layak, dan (4) daya pemahaman tata letak dengan nilai rata-rata 4,00 dengan kategori sangat valid/sangat layak.

Berdasarkan penilaian ahli, komponen kelayakan desain isi buku memperoleh nilai rata-rata 2,88 dengan kategori valid/layak sehingga dapat

disimpulkan bahwa secara keseluruhan hasil penilaian ahli menunjukkan bahwa komponen kelayakan desain isi buku telah memenuhi kriteria kelayakan produk.

Tabel 4.14 Hasil penilaian ahli terhadap komponen perwajahan buku model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong

Indikator	Sub Indikator	Rerata	Kategori
1. Ukuran Grafika	a. Kesesuaian ukuran buku dengan Standar ISO	3	Valid
	b. Kesesuaian ukuran dengan materi isi buku	3	Valid
Rata-rata hasil penilaian komponen ukuran grafika		3	Valid
2. Desain Kulit Buku	a. Tata Letak	2	Cukup valid
	b. Tipologi kulit buku	2	Cukup valid
	c. Penggunaan huruf	2	Cukup valid
Rata-rata hasil penilaian komponen desain kulit buku		2	Cukup valid
3. Desain Isi Buku	a. Pencerninan isi buku	3	Valid
	b. Keharmonisan tata letak	3	Valid
	c. Kelengkapan tata letak	4	Sangat Valid
	d. Daya pemahaman tata letak	4	Sangat Valid
Rata-rata hasil penilaian komponen desain isi buku		2,88	Valid

Ahli memberikan saran, kritik dan komentar terhadap validitas/kelayakan perwajahan buku model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong. Kritik dan saran dari ahli perwajahan, yaitu:

1. Tata letak: sebaiknya memasukkan komposisi grafik baik grafik garis maupun gambar yang bisa menerjemahkan judul buku, karena ilustrasi sampul buku bisa menafsirkan sebagian konten yang ada di dalamnya.
2. Tipologi kulit buku: Sebaiknya mengelompokkan unsur unsur kajian yang bisa merangkum semua unsur kajian yang berkaitan *Pangadereng*, dalam hal ini ada vocal point (pusat pandangan) dari pembaca ketika melihat sampul buku.

3. Penggunaan Huruf: Tata letak dan pemilihan huruf pada buku model dengan jenis huruf Sun. Serif, sehingga jelas latar bacaannya.
4. Penggunaan huruf pada judul sudah bagus habnya saja perlu sedikit lebih tegas.
5. Komposisi tipografi secara keeluruhan lebih agak dinamis sehingga pembaca tertarik untuk memahami lebih dalam isi buku.
6. Typografi :Nama : pilihan yang jelaslatarbacaanya (Saus Serif.)

Kritik dan saran yang diberikan oleh ahli perwajahan ditindaklanjuti dengan merevisi produk buku model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong. Secara keseluruhan ahli perwajahan menyarankan agar memperbaiki sesuai saran pada perwajahan buku model dan memberikan penilaian yaitu perwajahan buku model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong ini dapat digunakan setelah revisi kecil (valid).

b. Hasil Uji Pengembangan *praxist* (Uji target pengguna Model Pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong yang dikembangkan)

Uji target pengguna buku model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong dilakukan untuk mengukur kepraktisan buku model yang dihasilkan. Produk buku model divalidasi oleh 10 (sepuluh) orang dosen sebagai target pengguna, data hasil uji kepraktisan oleh pengguna dalam penelitian dan pengembangan ini disajikan berdasarkan komponen kepraktisan produk dengan empat indikator penilaian, sebagai berikut: (1) perangkat pengembangan, (2) kelayakan penyajian, (3) kelayakan bahasa dan (4) penilaian pengembangan.

1) Perangkat pengembangan

Hasil uji target pengguna (dosen) untuk mengukur kepraktisan buku panduan model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong disajikan berdasarkan indikator perangkat pengembangan dengan rata-rata nilai sebagai berikut: (a) perencanaan pengembangan (analisis kebutuhan) dengan nilai rata-rata 4,00 dengan kategori sangat praktis, (b) instrumen pengembangan nilai rata-rata 3,70 dengan kategori sangat praktis, (c) buku model nilai rata-rata 3,70 dengan kategori sangat praktis, (d) kegiatan pengembangan nilai rata-rata 3,70 dengan kategori sangat praktis, dan (e) membangkitkan motivasi dan rasa ingin tahu dosen nilai rata-rata 3,70 dengan kategori sangat praktis.

Berdasarkan penilaian kesepuluh target pengguna (dosen) terhadap indikator perangkat pengembangan memperoleh nilai rata-rata 3,76 dengan kategori sangat praktis

2) Kelayakan penyajian

Hasil uji target pengguna (dosen) untuk mengukur kepraktisan buku panduan model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong disajikan berdasarkan indikator kelayakan penyajian dengan rata-rata nilai sebagai berikut: (a) mendorong dosen untuk terlibat secara aktif dengan nilai rata-rata 3,80 dengan kategori sangat praktis, (b) menarik dan menyenangkan dengan nilai rata-rata 3,90 dengan kategori sangat praktis, (c) sesuai dengan taraf kemampuan dosen dengan nilai rata-rata 3,80 dengan kategori sangat praktis, dan

(d) berlangsung secara demokratis dengan nilai rata-rata 3,90 dengan kategori sangat praktis.

Berdasarkan penilaian kesepuluh target pengguna (dosen) terhadap indikator kelayakan penyajian memperoleh nilai rata-rata 3,85 dengan kategori sangat praktis.

3) Kelayakan bahasa

Hasil uji target pengguna (dosen) untuk mengukur kepraktisan buku panduan model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong disajikan berdasarkan indikator kelayakan bahasa dengan rata-rata nilai sebagai berikut: (a) menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa Bugis yang baik dan benar dengan nilai rata-rata 3,20 dengan kategori praktis, (b) kejelasan pesan dengan nilai rata-rata 3,30 dengan kategori sangat praktis, (c) kebakuan istilah dan simbol yang digunakan dengan nilai rata-rata 3,50 dengan kategori sangat praktis,

Berdasarkan penilaian kesepuluh target pengguna (dosen) terhadap indikator kelayakan bahasa memperoleh nilai rata-rata 3,33 dengan kategori sangat praktis.

4) Penilaian pengembangan

Hasil uji target pengguna (dosen) untuk mengukur kepraktisan buku panduan model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong disajikan berdasarkan indikator penilaian pengembangan dengan rata-rata nilai sebagai berikut: (a) sesuai dengan teknik dan prosedur penilaian dengan nilai rata-rata 3,70 dengan kategori sangat praktis, (b) sesuai dengan indikator kinerja dosen dengan nilai rata-rata 3,80 dengan kategori sangat praktis, (c)

memperhatikan dampak utama dan pengiring dari model pengembangan dengan nilai rata-rata 3,80 dengan kategori sangat praktis,

Tabel 4.14 Hasil Penilaian Pengguna (Dosen) Terhadap Kepraktisan Buku Model Pengembangan Kinerja Dosen Berbasis *Pangadereng* Versi Kajao Laliddong

Indikator	Aspek Penilaian	Rerata	Kategori
Perangkat Pengembangan	1. Perencanaan pengembangan (analisis kebutuhan)	4	Sangat praktis
	2. Instrumen pengembangan	3,7	Sangat praktis
	3. Buku model	3,7	Sangat praktis
	4. Kegiatan pengembangan	3,7	Sangat praktis
	5. Membangkitkan motivasi dan rasa ingin tahu dosen	3,7	Sangat praktis
Rata-rata hasil penilaian indikator perangkat pengembangan		3,76	Sangat praktis
Kelayakan penyajian	1. Mendorong dosen untuk terlibat secara aktif	3,8	Sangat praktis
	2. Menarik dan menyenangkan	3,9	Sangat praktis
	3. Sesuai dengan taraf kemampuan dosen	3,8	Sangat praktis
	4. Berlangsung secara demokratis	3,9	Sangat praktis
Rata-rata hasil penilaian indikator kelayakan penyajian		3,85	Sangat praktis
Kelayakan Bahasa	1. Menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa Bugis yang baik dan benar	3,2	Praktis
	2. Kejelasan pesan	3,3	Sangat Praktis
	3. Kebakuan istilah dan simbol yang digunakan	3,5	Sangat Praktis
Rata-rata hasil penilaian indikator kelayakan bahasa		3,33	Sangat Praktis
Penilaian Pengembangan	1. Sesuai dengan teknik dan prosedur penilaian	3,7	Sangat praktis
	2. Sesuai dengan indikator kinerja dosen	3,8	Sangat praktis
	3. Memperhatikan dampak utama dan pengiring dari model pengembangan	3,8	Sangat praktis
Rata-rata hasil penilaian indikator penilaian pengembangan		3,76	Sangat praktis
Rata-rata penilaian kepraktisan buku model pengembangan kinerja dosen berbasis <i>pangadereng</i> versi Kajao Laliddong		3,67	Sangat praktis

Berdasarkan penilaian kesepuluh target pengguna (dosen) terhadap buku model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone diperoleh nilai rata-rata 3,67 dengan kategori sangat praktis. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produk buku model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone telah memenuhi standar kriteria kepraktisan.

4. Uji keefektifan produk buku model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone

Uji keefektifan produk adalah suatu kegiatan pelaksanaan tahapan terakhir pada penelitian model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone. Pada tahap ini merupakan tahap penggunaan produk dan mengevaluasi produk dengan maksud untuk mengetahui apakah produk tersebut efektif setelah buku model panduan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone dilaksanakan oleh dosen.

Penerapan model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone, peneliti melakukan komunikasi secara berkala dengan subjek penelitian atau pengguna produk (dosen) baik secara langsung berkunjung untuk melihat proses penggunaannya maupun menggunakan media komunikasi seperti Whatsapp, dll. Selama proses penerapan buku model tersebut peneliti tetap menerima saran dan masukan dari dosen mengenai hal-hal yang membutuhkan perbaikan sekaligus efek dari penggunaan buku model panduan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif *pretest* kinerja dosen pada IAIN Bone sebelum penggunaan buku model panduan model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong, menunjukkan bahwa: (1) skor minimal yang diperoleh adalah 126 dan skor maksimal adalah 150. Ini menunjukkan bahwa sebagian dosen memiliki kinerja yang masih rendah atau sedang. Namun demikian sudah ada beberapa dosen yang memiliki kinerja sedang dan tinggi tanpa bantuan dan pedoman dari buku model pengembangan tersebut,

(2) *modus* atau skor yang paling sering muncul adalah 127 sedangkan *median* atau nilai data tengah adalah skor 134, sedangkan persentase capaian kinerja sebesar 53,70%. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya dosen memiliki kinerja yang masih sedang/cukup tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen sebelum diberikan buku model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada umumnya masih sedang atau bahkan rendah pada beberapa indikator.

Hasil analisis deskriptif *posttest* kinerja dosen setelah penggunaan buku model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong menunjukkan bahwa: (1) skor minimal yang diperoleh adalah 205 dan skor maksimal yang diperoleh adalah 252. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen memiliki kinerja yang sudah tinggi. Namun demikian masih ada beberapa dosen yang memiliki kinerja yang sedang walaupun sudah mendapat buku pedoman model kinerja. (2) *modus* atau skor yang paling sering muncul adalah skor 223 sedangkan *median* atau nilai data tengah adalah skor 223, sedangkan persentase capaian kinerja dosen sebesar 89,32% Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya dosen memiliki kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dosen setelah diberi materi terkait model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone pada umumnya sudah termasuk berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif *pretest* dan *posttest* kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone diketahui bahwa skor rata-rata tiap indikator *posttest* lebih tinggi dibanding skor rata-rata *pretest*.

Begitu pula persentase pencapaian kinerja dosen secara umum menunjukkan bahwa hasil *posttest* lebih tinggi dibandingkan dengan hasil *pretest*. Dengan demikian, maka hal tersebut menunjukkan bahwa model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone yang dikembangkan berdampak positif serta dapat meningkatkan kinerja dosen.

Berikut ini akan dipaparkan hasil analisis statistik deskriptif *pretest* dan *posttest* melalui tabel dibawah ini:

Tabel 4.15 Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Pretest* dan *Posttest* Kinerja Dosen Berbasis *Pangadereng* Versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone.

Uraian	Indikator Capaian Kinerja Dosen			
	Pendidikan/Pengajaran	Penelitian	P2M	Total
<i>Mean Pretest</i>	59,84	34,30	41,20	135,34
<i>Mean Posttest</i>	96,46	58,92	69,70	225,08
<i>Median Pretest</i>	59	34	40	134
<i>Median Posttest</i>	97,50	59	71	223,50
<i>Mode Pretest</i>	59	32	38	127
<i>Mode Post-test</i>	85	59	71	223
<i>STD Pretest</i>	2,518	2,215	2,969	6,705
<i>STD Post-test</i>	7,866	2,625	4,427	10,37
<i>Min Pretest</i>	56	32	38	126
<i>Min Post-test</i>	84	50	61	205
<i>Max Pretest</i>	66	40	49	150
<i>Max Post test</i>	112	64	76	252
<i>% Pretest</i>	53,42	53,59	54,21	53,70
<i>% Post Test</i>	86,13	92,06	91,71	89,31
<i>Sum Pretest</i>	2992	1715	2060	6767
<i>Sum Post Test</i>	4823	2946	3485	11254

Sumber: Hasil Analisis Data Kinerja Dosen, 2022

Hasil analisis keefektifan model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Kinerja Dosen Berbasis *Pangadereng* Versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone.

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pre test	.119	50	.073	.937	50	.010
Post Test	.083	50	.200*	.981	50	.575

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa untuk uji normalitas *pretest* dengan taraf signifikansi 5% (α 0,05), nilai Asymp.Sig (2-tailed) untuk kelompok *pretest* 0,073 > 0,05 dan nilai Asymp.Sig (2-tailed) untuk kelompok *post-test* 0,200 > 0,05, maka untuk masing-masing kelompok dapat diambil keputusan bahwa keduanya berdistribusi normal.

Tabel 4.17 Analisis Keefektifan Kinerja Dosen Berbasis *Pangadereng* Versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone.

Indikator	Data	Skor	Gain	N-Gain	Interpretasi Keefektifan
Pendidikan dan Pengajaran	Pretest	2992	1831	0.70	Tinggi
	Post Test	4823			
Penelitian	Pretest	1715	1231	0.83	Tinggi
	Post Test	2946			
Pengabdian Pada Masyarakat	Pretest	2060	1425	0.82	Tinggi
	Post Test	3485			
Total Skor Capaian Kinerja Dosen	Pretest	6767	4487	0.77	Tinggi
	Post Test	11254			

Hasil perhitungan *N-Gain Score*, menunjukkan bahwa nilai rata-rata adalah 0,77. Ketika dikonfirmasi ke tabel kriteria *N-Gain Score* ternormalisasi, maka skor 0,77 berada pada kategori tinggi ($0,70 \leq g \leq 1,00$). Dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian bantuan berupa buku model panduan pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong kepada dosen yang berada pada IAIN Bone memiliki tingkat capaian kinerja yang lebih baik.

Hasil uji t hitung untuk mengetahui perbedaan rata-rata kinerja dosen sebelum dan sesudah penggunaan buku model panduan pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong, akan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17 Hasil Uji t Hitung Kinerja Dosen Berbasis *Pangadereng* Versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone.

Paired Samples Test	Pretest-Posttest
Paired Differences	
Mean	-89.74000
Std. Deviation	13.33831
Std. Error Mean	1.88632
95% Confidence Interval of the Difference:	
- Lower	-93.53071
- Upper	-85.94929
t	-47.574
df	49
Sig. (2-tailed)	.000

Berdasarkan tabel 4.17 mengenai *output paired sample test* di atas, diketahui nilai *Sig. (2-tailed)* adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan rata-rata antara hasil *pretest* dengan *post test*, artinya ada perbedaan kinerja dosen sebelum dan sesudah menggunakan model panduan pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh penggunaan buku model panduan dalam meningkatkan kinerja dosen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong efektif untuk digunakan dalam meningkatkan kinerja dosen pada IAIN Bone.

B. Pembahasan

Pembahasan ini berisi pemaknaan atau interpretasi terhadap hasil temuan penelitian dan pengembangan. Pembahasan ini dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu pembahasan hasil analisis kebutuhan (*need assessment*), pembahasan hasil pengembangan produk model kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong, dan pembahasan hasil uji keefektifan.

1. Pembahasan Hasil Analisis Kebutuhan (*need assessment*)

Uraian pada bagian ini dimaksudkan untuk memberikan pemaknaan terhadap bukti empiris yang menjadi kebutuhan model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone. Model pengembangan kinerja dosen dimaksudkan untuk membantu dosen dalam melaksanakan tugasnya terkait tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat.

Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Pada analisis kebutuhan mendeskripsikan tiga aspek kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong, yaitu (1) pelaksanaan kinerja dosen bidang pendidikan dan pengajaran; (2) pelaksanaan kinerja dosen bidang penelitian; dan (3) pelaksanaan kinerja dosen bidang pengabdian kepada masyarakat.

a. Pelaksanaan kinerja dosen bidang pendidikan dan pengajaran

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan pelaksanaan kinerja dosen bidang pendidikan dan pengajaran berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone adalah berada pada kategori Sedang/Cukup Baik. Hal tersebut merupakan suatu kondisi yang memerlukan peningkatan kinerja dosen dalam hal perencanaan, pelaksanaan serta penilaian proses pembelajaran kearah yang lebih baik, sebagaimana yang diamanatkan oleh

ḥḥḥḥḥḥḥḥ ḥ ḥḥḥḥḥḥḥḥ (B.F. Mathes, 1872”...*riaseng macca mpinruk ada, tau tettasalaé ri pangaderenngé*”, dan ”...*riaseng macca duppai ada, tau tettasalaé ri rapanngé*”, serta ”...*tau tenngallupa surona ri ada tongenngé, tau tettakalupaé ri bicaraé*. “Artinya: disebut pintar menata kata-kata adalah orang yang tak melanggar *pangadereng*, disebut pintar menanggapi kata-kata adalah orang tak melanggar *rapang*, dan tak terlupa utusannya menyampaikan kata-kata benar, orang yang tak alpa pada *bicara*. Sehubungan dengan pelaksanaan tugasnya, maka dosen harus pintar menata ucapannya agar tidak merusak tatanan kehidupan yang dianuti oleh masyarakat Bugis atau menghargai kearifan lokal manusia Bugis.

Kinerja dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berbasis *pangadereng* yaitu penampilan kerja dosen dalam proses pembelajaran hendaknya berpedoman pada nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng* sebagaimana telah dikemukakan oleh Kajao Laliddong. Adapun nilai-nilai dan norma-norma *pangaereng* versi Kajao Laliddong adalah sebagai berikut:

1) Nilai-Nilai *Pangadereng* Versi Kajao Laliddong

Nilai-nilai *pangadereng* dalam pelaksanaan kinerja dosen bidang pendidikan dan pengajaran adalah budaya yang dianuti bersama merupakan pengendali sosial yang mengatur dalam bertingkah laku bagi dosen pada proses pelaksanaan pembelajaran dengan berpedoman pada nilai-nilai *pangadrenng* versi Kajao Laliddong, yaitu:

berlaku di perguruan tinggi yang bersangkutan. Dosen dalam menyusun SILABUS atau RPS hendaknya berpedoman pada nilai-nilai kejujuran sebagaimana terdapat dalam pesan Kajao Laliddong bahwa: ᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚ ᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚. ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚. ᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚᳚. ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚. ᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚. ᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚᳚. (Mathes, 1872). *Naiyya riasenggé nawa-nawa patuju namadécéng, sanrépi riawaraning namadécéng, naiyya awaraningeng sanrépi rinawa-nawa patujué namadécéng, naiyyaro gau duanrupaé, lempu manepa natettongi namadécéng.* Artinya yang dikatakan pikiran baik dan benar, bersandar pada keberanian baru akan baik, sedangkan keberanian bersandar pada pikiran baik baru akan baik, sedangkan kedua perilaku tersebut harus berlandaskan pada kejujuran baru akan baik. Dosen harus memiliki pikiran yang baik dalam menyusun sebuah rencana pembelajaran agar apa yang direncanakan sesuai dengan tujuan pembelajaran mahasiswa sebagai bekal setelah keluar menjadi alumni, pikiran yang baik serta keberanian bertindak yang tepat dalam merumuskan rencana pembelajaran tersebut harus dilandasi oleh sikap jujur pada diri dosen.

Pelaksanaan pembelajaran diawali dengan dosen menjelaskan kepada mahasiswa tentang kemampuan-kemampuan yang akan diperoleh lewat perkuliahan dan pentingnya sikap kejujuran dalam diri dosen sebagaimana pesan Kajao Laliddong dalam Latoa bahwa: ᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚. ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚᳚. ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚᳚.

mupatonangi taué, iyyanaro riaseng malempu makkuaéro. Artinya jika engkau menghendaki agar sesuatu dikerjakan oleh orang banyak, umpamakanlah perahu, apabila suka engkau menaikinya, itulah yang engkau muati orang lain, itulah yang dikatakan jujur yang demikian.

Kejujuran harus diserukan serta diwujudkan oleh tindakan seorang dosen yang selalu menyampaikan kepada mahasiswanya untuk menghormati dan tidak mengambil hak orang lain. Sehingga pada akhirnya nanti kejujuran dosen akan membawa dampak yang baik bagi mahasiswa pada khususnya dan kampus pada umumnya berupa besarnya kampus dan kesejahteraan sivitas akademiknya.

b) Amaccang (Nilai Kecendekiaan)

Sebelum melakukan proses pembelajaran hendaknya dosen menyusun rencana perkuliahan sesuai dengan bidang studi masing-masing dengan berpedoman pada pikiran yang benar dan baik untuk mengembangkan kemampuan mahasiswa, sebagaimana dipesankan oleh Kajao Laliddong bahwa sebelum melakukan sesuatu diawali dengan *ᵃᵃ-ᵃᵃ ᵂᵂᵂ ᵃᵂᵂᵂᵂᵂᵂ*. *Nawa-nawa patuju namadécéng.* (pikiran yang benar dan baik). Karena segala sesuatu yang diawali dengan pikiran yang baik dan benar akan menghasilkan luaran yang baik dan benar pula.

Dosen yang memiliki kecendekiaan harus mampu mengembangkan rencana pembelajaran dengan baik, sebagaimana pesan Kajao Laliddong dalam Latoa bahwa: *ᵃᵃᵂᵂ ᵃᵃᵃᵃᵃᵃ ᵂᵂᵂᵂ ᵃᵃᵂᵂᵂ ᵃᵂᵂᵂᵂᵂᵂᵂ*. “*Natanggai olona monrinna gau'é napogau*”. Artinya (memandang sebab akibat sesuatu baru dikerjakan). Dalam pengembangan rencana pembelajaran dosen

ᠮᠠᠵᠤᠨ ᠠᠷᠤᠮᠤᠨ ᠰᠠᠪᠪᠢᠨᠠ ᠠᠴᠠᠢ ᠬᠠᠵᠠᠷ?, ᠮᠠᠵᠤᠨ ᠬᠠᠵᠠᠷ ᠯᠠᠯᠢᠳᠳᠠᠨ ᠭᠠᠸᠠᠨ ᠰᠠᠪᠪᠢᠨᠠ ᠠᠴᠠᠢ ᠠᠷᠤᠮᠤᠨ, ᠮᠠᠵᠤᠨ ᠠᠷᠤᠮᠤᠨ, ᠠᠭᠠᠨᠠ ᠷᠢᠵᠠᠭᠠᠸᠠᠷ ᠬᠠᠵᠠᠷ?, ᠮᠠᠵᠤᠨ ᠬᠠᠵᠠᠷ ᠯᠠᠯᠢᠳᠳᠠᠨ ᠶᠢᠶᠠᠨᠠ ᠷᠢᠵᠠᠭᠠᠸᠠᠷ ᠠᠷᠤᠮᠤᠨ ᠲᠡᠮᠮᠠᠨᠭᠠᠯᠢᠩᠭᠠ ᠠᠳᠠ ᠮᠠᠵᠠ ᠠᠳᠠ ᠮᠠᠳᠡᠴᠡᠨᠭ” (Mathes, 1872). Artinya berkata Arumponé, apa saksinya kepandaian itu, hai Kajao? Berkata Kajao Laliddong, Kelakuan/perbuatan itulah saksinya kepandaian, hai Arumponé. Apakah yang diperbuat, hai Kajao? Berkata Kajao Laliddong, ialah yang diperbuat, hai Arumponé, tak menghiraukan perkataan baik dan perkataan buruk. Dosen dalam melaksanakan pembelajaran jangan terpengaruh oleh cemoohan dan caci maki serta tidak terlenah kepada bujuk rayu dan pujian orang lain. Pelaksanaan tugas pendidikan dan pengajaran sesuai dengan peraturan atau budaya akademik yang dianuti bersama, tidak takut kepada ancaman dan tidak tergoda dengan sogokan dan pemberian mahasiswa.

c) *Ada Tongeng* (Nilai Kebenaran Ucapan)

Jika seseorang mampu menjaga keseimbangan emosionalnya, maka ia akan selalu berkata dengan ucapan benar (*ada tongeng*). (Rustan dan Cangara, 2011). *Ada tongeng*, berhubungan dengan ucapan yaitu mengatakan yang benar, tidak bohong, tidak ada ucapan rekayasa. Seseorang tidak mungkin berperilaku jujur tanpa disertai *ada tongeng*. Demikian pula tidak mungkin bersifat tegas dan konsekuen (*getteng*) tanpa dibangun dengan *Lempu* dan *Ada tongeng*.

Dosen dalam melaksanakan pembelajaran harus mengatakan yang benar serta tidak boleh berkata bohon didepan mahasiswa karena apa yang keluar dari ucapan dosen akan diterima oleh mahasiswa dan dijadikan pijakan berpikir dan

pertama, ketahuilah yang buruk fahamilah yang baik, kedua, ketahuilah yang tidak rampung fahamilah yang rampung. ketiga, ketahuilah yang benar fahamilah yang tak benar. keempat, ketahuilah yang culas fahamilah yang jujur, itulah yang disebut tertib.

Penyusunan *Hand Out* perkuliahan diharapkan memperhatikan unsur baik dan buruknya, rampung atau tidak rampung materi yang akan diberikan kepada mahasiswa, benar atau salahnya serta curang atau jujur hendaknya menjadi acuan dosen dalam meramunya agar dalam pembelajaran berjalan dengan teratur dan tercipta yang namanya tertib pelaksanaan proses belajar mengajar.

Pelaksanaan perkuliahan mengharuskan dosen untuk memiliki *Ada tongeng* yang diawali dari niat kemudian menjelma menjadi *Sadda* (kata yang belum terucap) yang merupakan hasil renungan kalbu selanjutnya terungkap kata hati yang benar dari perkataan yang benar tersebut mengantar dosen untuk mewujudkannya dalam perbuatan dan tingkah laku melalui proses pembelajaran dengan demikian akan mendapatkan kepercayaan dari mahasiswa karena kesesuaian antara kata dan perbuatan dari dosen.

Dalam melakukan evaluasi terhadap hasil belajar, maka dosen memberikan tugas akhir kepada mahasiswa sesuai dengan materi yang telah diajarkan dalam proses pembelajaran selama ini. Ada kesesuaian antara materi ajar dengan evaluasi pembelajaran yang diberikan.

d) *Siri'* (Nilai Rasa Malu)

Siri' bagi orang Bugis merupakan nilai individualitas yang berkaitan dengan harga diri, respek diri, dan rasa malu. Tidak ingin dipermalukan tanpa

alasan yang jelas. Begitu pula antara sivitas akademika dalam suatu perguruan tinggi perlu menegakkan *siri'*, saling bekerjasama untuk menjaga *siri'* masing-masing, dosen menjaga *siri'* mahasiswanya begitupula sebaliknya mahasiswa juga menjaga *siri'* dosennya.

Dosen harus datang dan berada diruangan kelas tepat waktu karena merasa malu (*siri'*) kepada mahasiswa apabila terlambat serta tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik demi terciptanya proses pembelajaran. Apabila dosen terbiasa dengan kehadiran di kelas pada waktunya secara langsung memotivasi mahasiswa untuk datang lebih awal lagi karena mereka pasti merasa risih atau malu (*siri'*) kepada dosennya kalau datang terlambat. Inilah yang dikatakan saling menjaga *siri'* antara dosen dengan mahasiswa.

Sebelum berada di ruang pembelajaran seorang dosen mempersiapkan diri dengan membaca semua literatur yang berhubungan dengan materi kuliah karena dosen akan merasa malu (*Masiri'*) apabila sudah berlangsung proses pembelajaran sementara materi yang diberikan itu-itu saja tanpa adanya pengembangan materi atau dosen akan merasa malu apabila ada pertanyaan yang diberikan dari mahasiswa sementara dosen tidak mampu memberikan jawaban yang bisa meyakinkan mahasiswa. Begitu pula seorang mahasiswa pasti akan mempersiapkan diri dalam menghadiri perkuliahan karena merasa malu apabila ada pertanyaan dari dosen dan mahasiswa tersebut tidak bisa menjawab dengan baik. Demikianlah yang dimaksud saling menjaga rasa malu diantara sivitas akademika.

Menurut Mattulada (1985) bahwa hanya dengan menegakkan kepastian hukum, tujuan hidup tiap-tiap orang Bugis, yaitu menjamin tegaknya martabat diri sebagai manusia yang bersimpul dalam konsep *siri'*, dapat membawa ketentraman dalam kehidupan kemasyarakatan. Seseorang yang menghayati kejujuran dalam hidupnya, berkata menurut perkataan yang benar dan memiliki kepandaian serta keberanian yang semuanya disandarkannya kepada *siri'*, maka menjadilah ia seorang yang bagaikan permata yang bercahaya. Jadi ketika dosen mampu untuk bersikap jujur dalam pembelajaran, mengeluarkan perkataan yang benar didepan mahasiswa serta memiliki kecerdasan dan berani untuk mengeluarkan argumen-argumen yang meyakinkan kepada mahasiswa maka dosen tersebut menjadi panutan yang disegani oleh mahasiswa dan menjaga wibawa serta kharisma seorang tenaga pendidik/dosen.

e) *Getteng* (Nilai keteguhan hati)

Nilai *Getteng* adalah keteguhan yang baik maksudnya dengan memegang nilai keteguhan yang baik maka orang-orang menetapi untuk tidak mengerjakan ketidakbaikan, dan berketetapan melakukan kebaikan, meskipun keburukan itu menarik hatinya tetapi sudah diketahuinya tentang keburukannya lalu tidak dilakukannya lagi, biarpun tadinya tidak akan dikerjakan, kemudian diketahui bahwa hal tersebut adalah baik, maka lantas dikerjakan.

Mengacu pada satu sikap yakni konsisten merupakan sifat yang menunjukkan ketetapan terhadap sesuatu atau keadaan yang tidak berubah. Sikap ini menunjukkan bahwa dengan nilai keteguhan tidak mudah berubah dalam hal

ᵛᵛᵛᵛ
 ᵛᵛᵛᵛᵛᵛ ᵛᵛᵛᵛ ᵛᵛᵛᵛᵛ ᵛᵛᵛᵛᵛᵛ ᵛᵛᵛᵛ ᵛᵛᵛᵛ ᵛᵛᵛᵛᵛᵛᵛ

“narékko engka gau' mélo' mupogau' tennapujiwi napessummu, napujiwisa tannga'mu, pogau'i, mu'engka ja'na, teccia ja'na apa'dé' pura-purai décénna tottursiénnngi napessunna, sanngadinna narékko nakkitursiwihana tannga'na tau maégaé. Artinya jika ada sesuatu yang hendak engkau lakukan yang bertentangan dengan keinginanmu tapi disetujui oleh pertimbanganmu, kerjakanlah sebab meskipun ada buruknya tidak seberapa juga. Oleh karena tiada kebaikannya bagi orang yang menuruti nafsunya, kecuali sejalan dengan pertimbangan masyarakat banyak. Jika ada pekerjaan yang akan dilaksanakan dan sudah melalui proses pertimbangan hati dan akal yang baik maka dosen jangan diliputi keraguan untuk melakukan hal tersebut apalagi demi untuk kemaslahatan orang banyak dan kepentingan mahasiswa kebanyakan, disinilah dituntut keberanian seorang dosen untuk menunjukkan tanggungjawabnya.

Memotivasi mahasiswa untuk lebih giat belajar dan berani mengambil keputusan juga menjadi tanggungjawab dosen, seorang mahasiswa sebagai *agent of change, man of criticharus* berani tampil kedepan untuk menjadi perantara dari setiap perubahan serta berani mengkritik setiap kebijakan yang tidak berpihak kepada rakyat banyak dan masyarakat kebanyakan. Dosen harus berani mengambil tindakan yang sudah menjadi kesempatan bersama dan tidak bertentangan dengan aturan perundang-undangan yang berlaku demi untuk kemaslahatan orang banyak.

orang yang mempunyai pikiran: 1) menggemari perbuatan benar; 2) menyukai perkataan benar; 3) waktu menghadapi semak belukar ia surut; 4) waktu menempuh jalan rata ia berhati-hati. (Rahim, 1982). Dosen diharapkan memiliki sifat yang keempat ini yaitu dosen harus menggemari perbuatan benar karena apa diperbuat oleh dosen akan menjadi contoh buat mahasiswanya, dosen harus mengeluarkan kata-kata yang benar karena sekali dosen mengeluarkan kata-kata dusta sampai kapanpun tidak akan mendapat kepercayaan oleh mahasiswa, apabila dalam proses pembelajaran mengalami kesulitan maka dosen harus kembali membaca literatur pendukung tentang materi perkuliahan yang diajarkan jangan mengajarkan ketidakjelasan kepada mahasiswa karena ketidaktahuan dosen tentang materi tersebut tapi kembali lebih banyak belajar untuk menemukan jawaban dari permasalahan yang ditemukan. Oleh karena itu seorang dosen harus berhati-hati dalam memberikan informasi kepada mahasiswa, harus didukung oleh data dan fakta serta teori yang jelas dan benar keberadaannya.

Seorang dosen seharusnya memberikan pelayanan kepada mahasiswa kapan dan dimana saja mereka butuhkan, tidak mengenal waktu dan tempat, sejalan dengan pesan orang tua bahwa *لَا تُكَلِّمُوا بَيْنَهُمْ وَلَا يَكُونُوا بَيْنَهُمْ* “*Pakalebbii padammu rupa tau*” (muliakan sesama manusia). Dengan memberikan pelayanan kepada mahasiswa tanpa kenal ruang dan waktu maka dosen sudah memuliakan sesama manusia meskipun orang tersebut adalah mahasiswanya karena mahasiswa itu pada dasarnya manusia juga yang perlu dihargai.

rapanngé, muenggerang toi gau muasenngé patuju, naiya muparanrengi ada, mupasitai ponna cappa'na adaé, nainappa mupoada, apa iyaritu ada madécénngé, enrenngé gau madécénngé, ade'pa natettongi, namadécéng enrenngé napatuju, muparionronnai gau'mu, ia enrenngé adadammu, apa' muniritu muaseng patuju gau'mu enrenngé adadammu, natania onronna naonroi, salamui. Artinya apabila engkau berkata, ingatlah akan undang-undang, serta mengingat pula pada perbuatan yang engkau anggap benar, itulah yang ditekankan dalam berkata, engkau hubungkan pangkal dan ujung kata-kata itu, kemudian mengucapkannya, karena adapun perkataan yang baik itu serta perbuatan yang baik, pada adat/aturan tempat berpijaknya, barulah baik serta benar, tempatkanlah perbuatanmu, serta semua perkataanmu pada tempatnya, karena walaupun engkau menganggap benar perbuatanmu serta kata-katamu akan tetapi bukan pada tempatnya dia tempati, salah juga itu.

Oleh karena itu dalam proses pembelajaran, maka dosen diharapkan menggunakan metode mengajar yang bervariasi sesuai dengan kondisi peserta didik dan muatan materi yang diajarkan. Hal ini dilakukan untuk membuat suasana kelas menjadi kondusif dan menyenangkan peserta didik dalam menerima materi ajar yang diberikan.

Selain teknik serta metode mengajar yang menyenangkan, seorang dosen harus tegas dan konsisten dalam menegakkan aturan akademik. Semua peserta didik/mahasiswa memiliki kedudukan/posisi yang sama dimata dosen, tidak ada yang diperlakukan istimewa. Sebagaimana yang diungkapkan A. Zainal Abidin Faried bahwa: 

᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚
 ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚
 ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚
 ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚. “*narékko makkompé’i becci’é masolanni lipué, legga’i
 welong panasaé, massobbuni lempué, ritongenganni salaé, ripasalani tongenggé,
 sianré balé taué, sibahu-balu siabbelli-belliang, natuoini serri dapurenngé,
 ripaoppang palungenngé risappéang pattapié, risellorang alué...*”. Artinya:
 bilamana alat untuk meluruskan kendor, maka rusaklah negeri, tidak memetik
 pucuk nangka/kejujuran, bersembunyi kebenaran, dibenarkan yang salah
 disalahkan yang benar, saling makan memakanlah orang bagaikan ikan, saling
 jual-menjual salaing beli-membeli, ditumbuhi rumput-rumut dapur,
 ditelungkupkanlah lesung, digantungkanlah niru, diselipkan antan...(Mattulada,
 1985). Aturan akademik harus ditegakkan oleh dosen dalam proses pembelajaran
 karena apabila itu tidak dilakukan maka rusaklah wibawa seorang dosen dimata
 mahasiswa serta akan melemahkan kepercayaan masyarakat terhadap dunia
 kampus.

b) *Bicara*

᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚
 ᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚
 ᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚
 ᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚. (B.F. Mathes, 1872). “*Makkedai Arumponé,
 kégana riaseng tau tengngalupang surona ri ada tongengngé, Kajao? Makkedai
 Kajao Laliddong, ianaritu Arumponé, riaseng tau tengngalupang surona ri ada*

dan kewajiban seseorang menurut fungsi, status dan posisi sosialnya, berguna untuk menciptakan ketertiban dan mencegah terjadinya keresahan. (Abu Hamid, dkk., 2007). Jadi apabila kita mengharapkan harmonisasi dalam interaksi sosial antara individu, maka semua orang yang terlibat dalam suatu institusi/lembaga seyogyanya memahami kedudukannya masing-masing dan bekerja sesuai tugas yang telah dibebankannya.

Apabila mahasiswa sudah dapat memahami status dan kedudukannya sebagai peserta didik dan dosen juga mampu memposisikan dirinya sebagai pendidik, maka harmonisasi pembelajaran dapat tercipta yang pada akhirnya membuat suasana belajar mengajar menjadi menyenangkan sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai secara efektif. Apabila semua sivitas akademika tahu posisi dan status serta peran masing-masing, maka mereka akan bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing yang telah diatur dalam peraturan akademik sehingga apa yang menjadi visi dan misi institusi dapat dicapai dengan baik.

b. Pelaksanaan kinerja dosen bidang penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan kinerja dosen bidang penelitian pada IAIN Bone belum maksimal karena masih berada pada kategori sedang/cukup baik. Oleh karena itu, masih sangat dibutuhkan suatu pedoman agar memotivasi dosen untuk melakukan penelitian, karena penelitian merupakan bagian dari tugas utama seorang dosen. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Retnowati, dkk (2018) yang menjelaskan tentang keharusan publikasi ilmiah dari pemerintah, dapat mendorong dosen untuk meningkatkan kualitas, kuantitas penelitian dan publikasi ilmiah.

Dosen wajib melakukan penelitian dan publikasi ilmiah dan telah diatur dalam Peraturan Menteri Penertiban Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya. Jadi untuk menduduki jabatan fungsional tertentu, dosen harus memiliki penelitian atau karya ilmiah yang di publikasikan. Namun kenyataan yang sering terjadi kebanyakan dosen termotivasi untuk meneliti apabila didukung oleh dana dari pihak pemerintah. Seharusnya, dosen harus memotivasi diri untuk meneliti meskipun dengan dana/biaya sendiri karena demi pengembangan keilmuan yang dimiliki.

Permenristekdikti Nomor 20 tahun 2017 yang mewajibkan publikasi untuk lektor kepala dan professor adalah dalam rangka mendorong peningkatan kuantitas dan kualitas publikasi ilmiah pada tingkat nasional dan internasional. Pelaksanaan dharma penelitian ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu a) penelitian di perguruan tinggi yang dilakukan oleh para dosen adalah guna mengembangkan pemahaman mereka sendiri mengenai bidang yang bersangkutan, sehingga sekaligus mengembangkan dan memperbaiki mutu bahan perkuliahan. b) penelitian oleh para dosen juga berperan mengembangkan teori-teori dalam bidang yang bersangkutan terutama pada penelitian-penelitian murni. c) penelitian oleh para dosen dan staf perguruan tinggi juga dapat bersifat terapan untuk melayani masyarakat luas baik masyarakat pasar, konsumen, maupun lainnya.

Kinerja dosen bidang penelitian yang berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong mengantar dosen untuk melakukan penelitian dengan mengingat nilai-

Dosen yang memelihara nilai kejujuran memiliki keutamaan, dosen yang jujur sangat dekat dengan kemiskinan tapi dengan kesabaran menjalani hidup yang sederhana maka dosen akan dapat mempertahankan idealismenya dan tak akan silau oleh harta serta terhindar dari sogokan.

Selain penelitian, dosen diharapkan dapat menerjemahkan/menyadur karya ilmiah dalam rangka publikasi ilmiah yang juga merupakan bagian dari tugas dan tanggungjawab dosen. Dengan kepercayaan yang diberikan tersebut hendaknya tidak disia-siakan dan dapat dilakukan dengan penuh kejujuran. Hal ini sejalan dengan pesan bahwa: ḡḡḡḡḡḡ ḡḡḡḡḡḡ, ḡḡḡḡḡḡ ḡḡḡḡḡḡ. “*riparennuangiwi temmacéko, risanrésiwī teppabelléang.*” Artinya: Dipercaya tak menipu, disandari tak berdusta. Disamping tugas menyadur, dosen bertugas mereview pada penerbitan jurnal. Ketika mereview sebuah jurnal maka nilai-nilai kejujuran harus dipegang teguh, menurut pesan orang terdahulu bahwa: ḡḡḡḡ ḡḡḡḡ ḡḡḡḡḡḡ ḡḡḡḡ ḡḡḡḡḡḡ ḡḡḡḡḡḡ ḡḡḡḡḡḡ. “*Duami riala sappo, unganna panasaé (lempu) bélona kanukué (Paccing)*” (dua hal yang kujadikan pagar bunga angka (Lempu/jujur), dan hiasan kuku (paccing/Bersih). Dosen dalam melakukan review jurnal menjadikan nilai kejujuran akademik dan nilai kebersihan sebagai pagar dalam pelaksanaan tugas tersebut, jadi mereka tidak mudah terpengaruh oleh pihak lain dalam menentukan kualitas jurnal yang direview tersebut.

b) Amaccang (Nilai Kecendekiaan)

Amaccang atau pandai dan berilmu berarti teguh dalam kejujuran, dipertahankannya pendapatnya tetapi dia pun memaklumi bahwa sifat ilmu kebenarannya adalah nisbi sehingga dia pun membukakan kesempatan untuk menghargai sanggahan orang lain. (Rahim, 1982). Agar *Amaccang* itu tetap melekat pada diri seorang dosen, maka selain meneliti mereka seharusnya mengikuti setiap seminar-seminar ilmiah, ini sebagaimana dipesankan oleh orang terdahulu bahwa: $\epsilon \mu \nu \dot{\iota} \mu \quad \wedge \dot{\iota} \mu \quad \wedge \mu \epsilon \mu \quad \wedge \nu \dot{\iota} \mu \quad \nu \dot{\iota} \mu \dot{\iota} \mu$
 $\wedge \nu \dot{\iota} \mu \quad \nu \mu \wedge \quad \mu \dot{\iota} \mu \dot{\iota} \mu \quad \nu \dot{\iota} \mu \dot{\iota} \mu \quad \dot{\iota} \mu \mu \quad \dot{\iota} \mu \wedge \mu \epsilon \mu \quad \nu \mu \wedge \quad \mu \mu \dot{\iota} \mu$
 $\dot{\iota} \mu \nu \wedge \quad \wedge \mu \dot{\iota} \mu$. “*Eppai tanranna taué namacca iyanaritu; 1) malempui na ma'tette, 2) makurang caiwi, 3) maradde'ni rigau sitinajaé, 4) makurang pauwi ripadanna tau*”. Artinya Ada empat ciri orang yang pandai/berilmu: 1) teguh dalam kejujuran; 2) kurang amarah; 3) selalu berbuat patuh; 4) kurang bicara pada sesamanya manusia (Rahim, 1982)”. Dengan mengikutkan diri pada setiap kegiatan ilmiah atau seminar maka seorang dosen selalu berbuat patuh pada bidang keilmuan yang dimiliki serta kurang bicara tapi banyak bertindak.

Semakin banyak penelitian yang dilakukan oleh dosen dan semakin banyak jurnal yang direview serta sesering mungkin mereka mengikuti forum-forum ilmiah, maka semakin bertambah nilai kecendekiaan yang dimiliki oleh dosen yang bersangkutan dan pengalaman akademiknya akan terus berkembang.

c) *Ada Tongeng* (Kebenaran Ucapan)

Nilai *ada tongeng* bersumber dari lubuk hati yang terdalam kemudian menjelma menjadi ucapan (*ada*). Jadi sebelum memastikan diri untuk melakukan sebuah penelitian maka seorang dosen bertanya dalam hati apakah saya mampu untuk melakukannya, setelah itu baru diputuskan langkah untuk melakukan penelitian itu. Karena setelah terucapkan kata-kata untuk melaksanakan penelitian, maka harus dibuktikan dengan perbuatan (*action*) dilapangan (*ada mappabati gau*). Kalau sudah turun kelapangan untuk meneliti maka dosen harus benar-benar menjunjung tinggi kaidah-kaidah keilmuan dengan tidak merekayasa data/informasi yang ditemukan dilokasi penelitian. Demikian itulah yang dikatakan *gau mappabati tau* artinya segala perilaku dosen dalam melaksanakan penelitian itu adalah merupakan bukti penerapan nilai *ada tongeng*.

Dalam melaksanakan penelitian dan mengikuti forum kegiatan ilmiah, dosen hendaknya selalu membiasakan diri berbuat baik, meskipun sulit untuk melakukan itu. Ketika berada dilokasi penelitian rendahkanlah hati sepantasnya, ambillah hati sepatutnya terhadap orang yang menjadi objek penelitian atau sumber informasi, ketika menghadapi kesulitan kembali membaca literatur/teori pendukung tentang objek kajian yang diteliti dan berhati-hatilah dalam mencari informasi, tetap selalu berusaha dan bekerja dengan benar serta bersandarkan diri kepada Allah SWT. Sebagaimana yang dipesankan oleh orang pendahulu kita, bahwa:

وَصَلِّ عَلَىٰ سَائِرِ النَّبِيِّينَ وَتَحِيَّاتُهُمْ عَلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ عَلَيْهِمْ بِطَعْنٍ غَلِيظٍ

engkai maéga makkasolang.” Artinya ambillah yang sedikit bila yang sedikit mendatangkan kebaikan, tolak yang banyak kalau yang banyak itu mendatangkan kerusakan. (Salim, 1982).

d) *Siri'* (Nilai Rasa Malu)

Siri' bukan hanya sekadar pegangan hidup bagi segelintir manusia yang berlatar belakang budaya Bugis-Makassar, melainkan merupakan falsafah yang menjadi lambang identitas suku Bugis-Makassar (Amir, 1966). Jadi dosen memiliki pedoman dalam bertindak dan tidak seenaknya melakukan hal yang tidak bisa dipertanggungjawabkan dan mencederai kaidah-kaidah keilmuan. Ketika sudah diputuskan untuk melaksanakan sebuah penelitian, maka seorang dosen merasa malu apabila tidak dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan baik. Demikian juga dosen harus menjaga nama baik kampus dimana dosen tersebut bertugas sebagai mana ungkapan bahwa: *ᵀᵀ ᵀᵀᵀᵀᵀᵀ ᵀᵀ ᵀᵀᵀᵀᵀᵀ*. “*Siri wanua, siri pabbanua*” Artinya: Harga diri/otonomi kampus dan harga diri sivitas akademika.

Dosen sebagai makhluk individu ketika berada di lokasi penelitian hendaknya memegang prinsip: *ᵀᵀᵀᵀᵀᵀ ᵀᵀᵀᵀᵀᵀ ᵀᵀᵀᵀᵀᵀ*. “*Siri'émni nariaseng tau*”. Artinya: Hanya rasa malu/harga diri dikatakan manusia. Dengan demikian dosen bisa menjaga diri dari perbuatan yang bisa menimbulkan perasaan memalukan (*mappakasiri-siri'*). Dosen seharusnya bisa menjadi contoh di tengah-tengah masyarakat dengan memperlihatkan sikap dan tingkah laku yang baik serta ucapan yang dikeluarkan mencerminkan seorang akademisi. Kondisi tersebut membuat orang yang menjadi sumber data/informasi dengan

senang hati untuk memberikan semua keterangan yang dibutuhkan terkait dengan maksud dan tujuan penelitian.

e) *Getteng* (Nilai Keteguhan Hati)

Getteng adalah sebagai sesuatu yang tegas dan konsisten, yaitu tindakan yang tidak samar-samar dan bimbang. Hal ini dimaknai sebagai sikap dosen yang berani dan percaya diri, mengungkapkan apa yang benar dan apa yang salah. Secara jelas, nyata dan meyakinkan apa yang diinginkan dan apa yang tidak diinginkan. Jika salah dikatakan salah, jika benar dikatakan benar tanpa memandang kondisi atau kepada siapa hal tersebut diutarakan. Dosen dalam melaksanakan penelitian dan publikasi ilmiah harus berani mengungkapkan fakta yang ditemukan di lokasi penelitian sesuai dengan data dan informasi yang diterima/diperoleh tanpa terpengaruh oleh pihak siapapun dan dalam keadaan bagaimanapun.

Getteng menyatakan ketegasan, meskipun anak atau keluarga sendiri, yang benar tetap benar dan yang salah tetap salah. Karena itu, seseorang yang tegas tidak takut menyatakan apa menurutnya benar meskipun bertentangan dengan atasannya. Apapun hasil penelitian itulah kenyataan yang ada di lokasi, jadi dosen tidak boleh merekayasa hanya karena tekanan dari pihak atasan atau keluarga.

Getteng tidak berarti galak, kasar, pemaarah, dan arogan. Ada seseorang yang galak dan pemaarah namun sama sekali tidak tegas. Oleh karena itu, *Getteng* menunjukkan sikap kejujuran, tidak berbelit-belit, lugas, serta bertanggung jawab. *Getteng*, tegas dalam mengambil keputusan, teguh pendirian, tabah, dan tahan terhadap godaan. *Getteng* ditunjang dengan *Asitinajang* (asas kewajaran), yakni

arif, bijaksana, dan adil dalam bertindak. Hasil penelitian yang dilakukan sedapat mungkin dapat dipertanggungjawabkan oleh dosen dengan membuat laporan hasil penelitian dan menyampaikan kepada khalayak umum melalui sebuah publikasi ilmiah baik secara *online* atau *offline* (tercetak).

f) *Awaraningeng* (Nilai Keberanian)

Sebuah pepatah Bugis mengatakan *lebbi'i cau-caurenggé na pellorenggé* yang berarti lebih baik sering kalah dari pada penakut, pepatah tersebut menyiratkan bahwa bagaimana pun seorang yang sering kalah dalam perjuangan hidup pada dasarnya masih memiliki semangat juang meskipun lemah, karena ia masih mencoba meskipun berluang-ulang mengalami kegagalan. Tetapi seorang penakut sama sekali tidak berani menghadapi tantangan hidup dan tantangan orang lain. (Maulana, 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh dosen tidak semudah yang dibayangkan tetapi menghadapi berbagai tantangan dan rintangan seperti sulitnya akses ke lokasi penelitian, susahny mewawancarai responden, keterbatasan dana yang dimiliki oleh seorang peneliti (dosen) namun kesemuanya itu bukanlah penghalang bagi dosen dalam mencari data/informasi terkait dengan kajian penelitian, dosen harus berani mencoba dan terjun kelapangan meskipun sering mengalami kegagalan tapi harus dicoba dan mencoba lagi sampai tujuan yang diinginkan terpenuhi.

Karakter responden yang beraneka ragam mengharuskan dosen berani untuk mengambil informasi dari mereka yang memiliki sifat, sikap dan perilaku yang berbeda-beda dengan tetap menghadapinya secara bijaksana. Sejalan dengan

pesan orang tua bahwa: ᳚᳚᳚ ᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚
 ᳚᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚᳚
 ᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚. “*Tanranna tau sulesanaé; molai ada naparapi, duppai
 ada napasau, matui ada natuntukéna, taroi gau riakkuwannaé.* (Rahim, 1982)

Artinya: Tanda orang yang bijaksana: 1) mampu mengikuti pembicaraan, 2) mampu menyambut dan mengatasi pembicaraan, 3) menyusun pembicaraan dengan tepat dan terarah, 4) melakukan perbuatan yang patut. Dalam melakukan wawancara dengan responden, dosen sedapat mungkin mampu untuk menyusun kata dan kalimat yang baik dan benar sesuai dengan informasi yang didapat dari responden dan bisa mengikuti alur pembicaraan dari responden, kemudian mengembangkan informasi tersebut dengan tidak mencederai makna yang terkandung dari data asli yang didapat dari informan.

g) *Nyamengininnawa* (Nilai Kasih Sayang)

Nilai *Nyamengininnawa* dipandang sebagai suatu kebutuhan bagi keberlangsungan hidup manusia. Sikap yang harus diberikan kepada situasi dan kondisi atau perilaku yang harus diperlihatkan terhadap tantangan dalam menghadapi problematika hidup dengan perhitungan yang cermat sebelum bertindak.

᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚
 ᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚
 ᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚᳚
 “*Narékkó engka kédo rinawanawamu, itai riolona itai rimunrinna, kira-kirai
 tengana muinappa pégaui, dé’natu naolai sessekalé, mupégau’ni madécénngé*

mutettanni maja'é. Artinya jika ada terlintas dalam pikiranmu, tilik pokoknya, tilik ujungnya, perkiraan tengah-tengahnya baru anda lakukan maka terhindarlah dari jalan penyesalan, maka kerjakanlah yang baik dan tinggalkanlah yang buruk. (Rahim, 1982). Sebelum melaksanakan penelitian, dosen harus melihat secara keseluruhan apa-apa yang perlu dipersiapkan mulai dari awal penelitian, proses penelitian sampai pada akhir dari penelitian tersebut. Dengan pertimbangan dan perencanaan yang matang maka proses penelitian akan berjalan baik dan mendapatkan hasil maksimal.

Selain meneliti, dosen juga memiliki kewajiban untuk mengikuti seminar ilmiah, apakah sebagai peserta atau menjadi nara sumber dalam kegiatan tersebut. Menjadi salah seorang pembicara pada forum ilmiah merupakan media untuk memperbaiki sesama insan sivitas akademika. Hal ini sesuai pesan bahwa: ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚ ᳚᳚᳚᳚᳚᳚. “*Padécéngi assisompungenmu ripadammu rupa tau, narékko démulléi padécéngi aja musolangi, narékko palé masolanngi, aja naiko nasabari namasolang*. Artinya perbaiki hubunganmu kepada sesama manusia, kalau tidak mampu memperbaiki, jangan merusak. Kalaupun rusak jangan engkau yang menyebabkannya. (Rahim, 1982)

Selain itu, dalam proses pelaksanaan penelitian dan seminar ilmiah seorang peneliti (dosen) diharapkan mampu untuk menyesuaikan diri dan berbaur dengan responden serta dapat mengambil hati responden sehingga terjalin komunikasi yang aktif dan harmonis. Dengan demikian maka responden akan

tettakkalupaéri bicaraé. Artinya itulah Arumpone yang dimaksud orang yang perutusannya tidak lupa berpegang pada perkataan yang benar, orang yang tidak melupakan “*bicara*” keputusan. Sesuai dengan pendapat Ali (1989) *ada tongeng* tidak hanya diartikan sebagai perkataan yang benar saja, tetapi juga adalah suatu ungkapan yang menyatakan apakah seorang setia menjalankan keputusan “*bicara*” atau tidak. Dalam masyarakat Bugis dipandang sebagai sikap terpuji apabila orang tetap berpegang kepada *ada tongeng*. Seorang perutusan dituntut untuk selalu mengatakan hal yang sebenarnya dan mentaati keputusan “*bicara*” yang pernah diputuskan.

c) *Rapang*

Ketika berada dilokasi penelitian atau sedang melaksanakan/mengikuti kegiatan di forum ilmiah, sebelum dosen berbuat sesuatu kepada orang lain, terlebih dahulu mereka harus mengembalikan kepada diri sendiri bahwa apakah mampu melakukan pekerjaan tersebut baru kemudian memberikan beban tersebut kepada orang lain. Dalam hal ini, selalu memberi persamaan antara dosen dengan orang lain dalam forum tersebut atau responden di lokasi penelitian. Menurut Kajao Laliddong (Latoa) bahwa: $\dot{\text{m}}\dot{\text{m}}\dot{\text{a}}\dot{\text{a}}\dot{\text{a}}\dot{\text{a}} \dot{\text{m}}\dot{\text{a}}\dot{\text{a}}\dot{\text{a}}\dot{\text{a}} \dot{\text{a}}\dot{\text{m}}\dot{\text{o}} \vee \dot{\text{a}} \dot{\text{v}}\dot{\text{a}}\dot{\text{a}} \dot{\text{m}}\dot{\text{v}}\dot{\text{v}}\dot{\text{v}} \wedge \dot{\text{a}} \dot{\text{a}} \dot{\text{a}}\dot{\text{o}}\dot{\text{a}}\dot{\text{a}}\dot{\text{a}} \dot{\text{a}} \dot{\text{a}}\dot{\text{a}}\dot{\text{a}}\dot{\text{a}}\dot{\text{v}}\dot{\text{v}}\dot{\text{v}}\dot{\text{v}}$ “*iyandaritu Arumponé riaseng macca duppai ada, tau tettasalaé rirapangngé*. (Mathes, 1872) Artinya itulah Arumpone yang dimaksud pandai menerima/menjawab kata, orang yang dalam berbicara selalu berpegang kepada “*rapang*” (persamaan). Jadi dosen tidak boleh sesuka hatinya memberikan tugas kepada orang lain kalau dosen tersebut tidak mampu

untuk menjalankan tugas itu, apa yang disampaikan kepada orang lain terlebih dahulu sudah dipastikan bahwa dosen mampu melakukannya.

Pengambilan keputusan mengenai suatu masalah dalam penelitian dan kegiatan di forum ilmiah hendaknya menyerupakan suatu perkara yang dihadapi dengan perkara lain yang sejenis. Ketika dosen menghadapi persoalan/masalah dalam pelaksanaan penelitian maka dalam penyelesaian masalah tersebut, dosen dapat membandingkan masalah itu dengan persoalan/masalah yang pernah terjadi sebelumnya yang menyerupai masalah yang terjadi sekarang.

d) *Wari'*

Wari' pada dasarnya adalah bagaimana seseorang bisa memposisikan diri sesuai dengan peran dan fungsi serta status yang dimiliki oleh orang tersebut. Dalam hal demikian, ketika dosen mengajukan jenis penelitian seharusnya sesuai dengan latar belakang ilmu yang dimiliki oleh dosen yang bersangkutan. Karena apabila tidak sesuai dengan disiplin keilmuan dikhawatirkan akan mengambil kajian orang lain yang bukan perannya dan jelas itu adalah hak dosen yang lain. Sesuai dengan pesan orang tua bahwa: *⁂⁂ ⁂⁂⁂⁂⁂⁂⁂⁂ ⁂⁂⁂⁂⁂⁂*
⁂⁂⁂⁂⁂⁂⁂⁂. "Ajak mupuoloi olona taué." (Salim, 1982) Artinya jangan mengambil hak orang lain. Apabila ini bisa terlaksana dengan baik, maka semua dosen akan menyadari hak dan kewajibannya masing-masing berdasarkan status dan perannya serta disiplin ilmu yang dimiliki oleh yang bersangkutan.

Wari' memberikan keseimbangan antara peranan dan kedudukan masing-masing individu dalam masyarakat, semua kegiatan yang dilaksanakan didasarkan pada kehendak untuk berbuat kebajikan menurut fitrah manusia yang terkandung

dalam tujuan hidupnya untuk mengangkat martabat atau harga dirinya. Begitupun jenis penelitian dan publikasi ilmiah yang dilaksanakan oleh dosen diharapkan hasil penelitian tersebut bermanfaat untuk dirinya dan masyarakat kebanyakan.

c. Pelaksanaan Kinerja Dosen bidang Pengabdian pada Masyarakat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dosen bidang pengabdian pada masyarakat belum maksimal atau masih berada pada kategori sedang/cukup baik. Pengabdian kepada masyarakat merupakan salah satu beban kerja dosen sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 pada pasal 72 ayat 1. Jadi sudah menjadi tugas pokok dosen untuk melaksanakan pengabdian kepada masyarakat demi rasa tanggungjawab atas peran dan fungsinya sebagai dosen.

Pelaksanaan tugas pengabdian kepada masyarakat membutuhkan sebuah motivasi yang sangat kuat dari seorang dosen. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Pramudyo, A. (2010) menjelaskan bahwa kinerja merupakan faktor yang penting bagi para dosen negeri dipekerjakan. Motivasi, kompetensi, dan kepemimpinan penting dipertimbangkan dalam menjelaskan kinerja ini. Apabila dosen mempunyai motivasi dan kompetensi yang tinggi serta didukung dengan kepemimpinan yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dalam melaksanakan pengabdian kepada masyarakat berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong, maka dosen harus berpedoman pada nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng* sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Kajao Laliddong yaitu:

dirinya; 4) mampu mengucapkan kata tegas disamping lemah lembut. Dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat, dosen harus cerdas melihat dampak dari program yang dijalankan, ketika berada ditengah-tengah masyarakat dosen harus pintar-pintar untuk mengucapkan kalimat yang tidak menyinggung perasaan orang banyak, bersikap tidak membedakan antara dirinya dengan orang lain serta menjelaskan secara tegas dan terperinci tentang tujuan pengabdian yang dilaksanakan tersebut. Dosen diharapkan dapat mencapai tujuan pengabdian tapi tidak merusak tatanan kemasyarakatan yang ada, ini sesuai dengan pesan orang tua bahwa: ᮘᮧᮨ ᮧᮨ ᮧᮨᮧᮨᮧᮨᮧᮨ. “*Labe bekka temmakésapé*. Artinya tujuan tercapai dengan tidak merusak tatanan yang ada.

c. *Ada Tongeng* (Nilai Kebenaran Ucapan)

Nilai *ada tongeng* atau kebenaran ucapan harus dipegang teguh oleh dosen dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat, karena seorang akademisi lebih baik salah dari pada melakukan kebohongan terhadap publik. Karena kesalahan dapat diperbaiki menjadi kebenaran tapi kalau kebohongan sampai kapanpun masyarakat banyak sudah tidak akan mempercayai lagi apapun yang dikatakan. Apabila seorang dosen menjadi panitia dalam kegiatan keagamaan/kemasyarakatan sedapat mungkin tidak mengeluarkan ucapan kebohongan terhadap orang lain, hal ini sejalan dengan pesan orang tua bahwa: ᮘᮧᮨ ᮧᮨᮧᮨᮧᮨᮧᮨ ᮧᮨᮧᮨᮧᮨᮧᮨ ᮧᮨᮧᮨᮧᮨᮧᮨ ᮧᮨᮧᮨᮧᮨᮧᮨ ᮧᮨᮧᮨᮧᮨᮧᮨ. “*Méau ridéwataé iyyanaritu teppoadaí ada bellé, te'nassurié ada-ada maja ritimunna*. Artinya Takut kepada

Allah yaitu tidak berkata-kata bohong, tidak mengeluarkan kata-kata jelek dari mulutnya. (Salim,1982)

Setiap pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat hendaknya dibuatkan laporan pertanggungjawaban baik kepada masyarakat tempat mengabdikan maupun kepada negara apalagi kalau pengabdian tersebut dibiayai oleh anggaran pendapatan belanja negara. Pelaporan tersebut merupakan cerminan dan perwujudan dari *ḥuḍūr ḥuḍūr ḥuḍūr ḥuḍūr ḥuḍūr*. *ada tongeng nasibawai tike* (Mathes, 1872) Artinya kebenaran ucapan disertai kehati-hatian, kesesuaian antara ucapan dan perbuatan disertai sikap kehati-hatian terhadap setiap pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dosen, hal tersebut sesuai dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas.

d. *Siri'* (Nilai Rasa Malu)

Nilai *Siri'* bagi manusia Bugis merupakan tanggungjawab dan kewajiban bersama yang harus dijaga dan ditegakkan dalam tatanan kehidupan bermasyarakat dan berbangsa. Sebagai sebuah tatanan, *siri'* kemudian menjelma menjadi sebuah alat kontrol bagi masyarakat Bugis dalam menjalani kehidupannya. Masyarakat Bugis yang sejati adalah manusia yang menjadikan *siri'* sebagai alat kontrol dalam berperilaku, dan senantiasa berpikir, bahwa jika dirinya memiliki *siri'*, maka manusia lain pun pasti memilikinya. Hal demikian itulah yang seharusnya menjadi dasar gerak dalam berperilaku setiap individu untuk saling memanusiakan. (Badewi, 2019)

Dengan demikian tujuan hidup menurut *pangadereng*, tiada lain dari pada untuk melaksanakan tuntutan fitrah manusia, guna mencapai martabat manusia,

yaitu *siri'*. Apabila *pangadereng* itu dengan segala aspeknya tidak ada lagi, maka akan terbantahkanlah fitrah manusia itu, hilanglah *siri'*, maka tak ada lagi arti hidup ini, menurut orang Bugis. (Mattulada, 1985). Seperti yang disebutkan dalam ungkapan:
 ᨆᨗᨗᨗᨗ ᨆ ᨗᨗᨗᨗᨗ ᨆ ᨗᨗᨗᨗᨗ ᨗᨗᨗᨗ ᨆ ᨗᨗᨗᨗᨗᨗ
 ᨗᨗᨗᨗᨗᨗ ᨗᨗᨗᨗ ᨗᨗᨗᨗ ᨗᨗᨗ ᨗᨗᨗᨗᨗ ᨗᨗᨗᨗᨗ ᨗᨗᨗ ᨗᨗᨗ ᨗᨗᨗᨗᨗᨗ
 “*Siri'émmi rionroang ri lino, utettong ri ade'é, najagainnami sirita, naiya siri'é sunge' naranreng, nyawa nakira-kira*”. Artinya hanya untuk *siri'* kita hidup di dunia, aku setia kepada *ade'*, karena dijaganya *siri'* kita, adapun *siri'* jiwa imbalannya, nyawa perkiraannya.

Oleh karena itu, seorang dosen dalam melaksanakan pengabdian kepada masyarakat menjadikan nilai *siri'* sebagai pegangan agar tidak melakukan hal-hal yang dianggap bertentangan dengan kearifan lokal dimana pengabdian tersebut terlaksana serta menempatkan masyarakat sebagai manusia yang memiliki harga diri yang harus selalu dijaga dan dihormati.

Menurut Pelras (2006) bahwa nilai *siri'* selain memberi nasehat tentang tingkah laku sosial yang baik, banyak ungkapan-ungkapan Bugis yang mengagungkan jenis-jenis perilaku yang tampak bertentangan dengan aturan yang didasari oleh *siri'*, yaitu rasa bangga dan malu. Namun dalam hal pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat, dosen harus malu apabila tidak bisa menuntaskan kegiatan yang dilaksanakan ditengah-tengah masyarakat dan tidak mesti berbangga diri apabila tugas tersebut sudah terlaksana dan tujuan tercapai dengan baik.

menjadikan pimpinan, penumpang dalam tubuhmu, yaitu mata, telinga, lidah, hidung. Jadikanlah pemimpin yang memang ada di dalam tubuhmu ialah ketulusan hati yang baik. Jangan terlalu mempercayai tingkah laku penumpang dalam tubuhmu yaitu penglihatan mata, pendengaran telinga, perkataan lidah, penciuman hidung. Perbuatan hati yang tulus baik dipegang, matanya hati yang tulus tidak sembarang melihat, lidahnya hati yang tulus tidak sembarang berkata, telinganya hati yang tulus tidak sembarang mendengar, hidungnya hati yang tulus tidak sembarang mencium. Mengingat semua yang pernah didengarnya, mengingat yang pernah dilihatnya, pernah dikatakannya. (Ali, 1989).

Indra lahiriah seperti mata, lidah, hidung dan telinga hanya bisa melihat yang nampak secara kasat dan merasa serta mendengar yang nyata tapi tidak bisa melihat, merasa serta mendengar yang tersirat dibalik yang tersurat itu. Oleh karena itu, dalam melaksanakan tugas pengabdian kepada masyarakat maka seorang dosen sebaiknya mengikuti kata hati yang jernih serta tulus (*kalawing ati*) karena hati yang tulus serta suci tidak pernah berbohong. Dengan demikian apa yang dilakukan ditengah-tengah masyarakat bisa memberikan manfaat sebaik-baiknya untuk orang banyak dan masyarakat kebanyakan pada umumnya.

2. Norma-Norma *Pangadereng* versi Kajao Laliddong

Nilai-nilai *pangadereng* tersebut di atas akan bermanfaat dan mencapai tujuannya apabila diserukan serta dilakukan dengan berpedoman pada norma-norma *pangadereng* seperti dikemukakan oleh Kajao Laliddong, yaitu:

melihat dan mengamati pendapat masing-masing orang dan berusaha untuk memberikan perlakuan yang sama terhadap semua orang.

c. *Rapang*

Rapang mengembalikan segala sesuatu kepada manusia, manusia sebagai pusat kegiatan untuk mencapai kebajikan. (Mattulada, 1985) Sejalan dengan hal tersebut Abu Hamid, dkk (2007) mengatakan bahwa *Rapang* terjadi karena adanya perbuatan yang mempersamakan atau ketentuan yang akan diambil itu berdasarkan persamaan dari hal peristiwa yang sama sudah terjadi lebih dahulu. Jadi dalam mengambil sebuah keputusan terkait dengan pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ketika dosen mengalami suatu masalah sementara belum ada diatur tentang tata cara penyelesaian masalah tersebut, maka dosen dapat menetapkan keputusan berdasarkan dengan aturan yang berlaku ditempat lain dengan peristiwa atau masalah yang sama.

Pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat tidaklah mesti harus membuat aturan-aturan baru bila terjadi masalah yang dihadapi di tengah-tengah masyarakat. Ketentuan-ketentuan mengenai peristiwa yang terjadi di masa lalu dapat menjadi pedoman bagi kejadian-kejadian yang muncul pada masa kini. Disesuaikan saja dengan persoalan yang serupa dengan masalah yang terjadi pada masa lalu, itulah yang dikatakan *gau mappasenrupae* (hukum kesamaan). Selain itu hukum atau peraturan yang dijalankan oleh perguruan tinggi lain yang sejenis dapat dijadikan pedoman dalam menangani persoalan-persoalan yang muncul ketika berada dilokasi pengabdian.

baiknya agar tetap tercipta suasana harmonis dalam tatanan kehidupan bermasyarakat.

Wari' mengatur hak dan kewajiban setiap warga masyarakat berdasarkan kedudukan, status serta fungsinya masing-masing. Jadi dengan tetap memedomani *wari'* maka setiap orang dapat bekerja sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diamanahkan kepadanya. Begitu pula halnya dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat, setiap dosen menjalankan program sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dari institusi/lembaga, setiap dosen hanya berhak untuk melakukan kegiatan berdasarkan tugas yang telah disepakati bersama sehingga jelas pengaturan kerja masing-masing dan tidak terjadi tumpangtindih pelaku kegiatan.

Begitupulah dengan keberadaan dilingkungan masyarakat, karena setiap warga masyarakat memiliki perbedaan status serta peran dari setiap orang dalam kemasyarakatan maka hendaknya seorang dosen jika mau berbaur dan tidak merusak tatanan dalam masyarakat tersebut harus bisa membedakan dan memberikan perlakuan yang baik kepada setiap orang. Hal ini dilakukan agar tercipta harmonisasi dalam kehidupan bermasyarakat sehingga program pengabdian dapat terlaksana dengan baik dan diterima oleh semua kalangan.

Apabila dalam pelaksanaan kegiatan ditemukan adanya perbedaan pendapat antara dosen dengan warga masyarakat atau bahkan ketika terjadi pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan baik oleh dosen sebagai pembawa program maupun yang dilakukan oleh warga masyarakat sebagai objek dan sekaligus pelaku dari program yang dijalankan, maka dalam pengambilan

Hasil analisis data uji ahli terhadap model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong yang dikembangkan memiliki makna bahwa:

Pertama landasan pengembangan dan kebahasaan yang digunakan telah memenuhi standar kriteria kelayakan produk. Ini ditandai dengan kemudahan yang dialami oleh dosen dalam memahami landasan dan kebahasaan karena dianggap sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan dalam memahami rasionalitas kinerja dosen berbasis *pangadereng*, serta struktur kalimat dan bahasa yang digunakan sederhana dan efektif.

Kedua, dilihat dari perencanaan pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong mulai dari menguraikan analisis kebutuhan program pengembangan, merumuskan tujuan dan indikator, menguraikan dengan jelas isi materi, memperhatikan sistem pendukung, menyusun instrumen asesmen sampai kepada penataan lingkungan, berada pada kategori sangat valid/sangat layak. Hasil ini menunjukkan bahwa perencanaan pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* sangat dibutuhkan oleh dosen sebagai civitas akademika. perencanaan pengembangan membantu dosen untuk merencanakan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong.

Ketiga, Hasil penilaian tentang materi implementasi pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong yang diukur melalui indikator yaitu: sintaks pengembangan, sistem sosial dan prinsip reaksi sangat valid/sangat layak sehingga buku model pengembangan ini dapat dikatakan sangat membantu dosen dalam mempersiapkan langkah-langkah dalam pengembangan

kinerja dosen mulai dari tahap aktivitas awal merupakan tahapan persiapan diskusi tentang model pengembangan kinerja dosen, pada tahap ini dipersiapkan segala hal yang mendukung kelancaran pelaksanaan program. Hal ini sangat perlu dilakukan agar dapat diketahui kekurangan dalam tahap persiapan sehingga dapat mengambil inisiatif atau tindakan penyempurnaan, pada tahap ini dosen hendaknya memahami kondisi lingkungan yang kondusif untuk melakukan proses kegiatan dalam Forum Gorup Diskusi (FGD). Selanjutnya tahap kedua atau aktivitas inti, tahap ini bertujuan mendorong kreativitas dan motivasi dosen, sehingga memudahkan dosen dalam mengetahui dan memahami kinerja dosen yang berpedoman pada nilai-nilai *pangadereng* serta dapat bertindak sesuai dengan norma-norma *pangadereng*. Dan terakhir tahap ketiga atau aktivitas penutup merupakan tahap proses evaluasi terhadap pemahaman dosen terkait dengan materi yang telah didiskusikan, evaluasi pengetahuan dan pemahaman dosen tentang kinerja dosen dosen berbasis *pangadereng* dapat dilihat dari kemampuan dosen tersebut dalam merefleksi/mencermati dan memaknai kinerja dosen yang berpedoman pada nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng* yang diperoleh selama proses diskusi berlangsung.

Keempat, Hasil penilaian terkait assesmen pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong yang diukur dari tiga indikator yaitu: 1) teknik dan prosedur asesmen, 2) dampak pengembangan, dan 3) indikator keberhasilan pengembangan berada pada kategori sangat valid/sangat layak sehingga dapat dikatakan bahwa teknik dan prosedur asesmen yang dilakukan dalam rangka mengevaluasi/menilai pengembangan kinerja dosen berbasis

pangadereng sangat sesuai dengan standar penilaian. Hal ini sejalan dengan pendapat Berk (1986) bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses mengumpulkan data dengan cara pengamatan yang sistematis untuk membuat keputusan tentang kinerja individu. Dampak pengembangan yaitu dengan melalui penerapan model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng*, maka akan meningkatkan pengetahuan, konsep, dan pemahaman nilai-nilai *pangadereng* serta akan menimbulkan kesadaran, kecenderungan bertindak, atau sikap perilaku dosen yang berpedoman pada norma-norma *pangadereng*.

Kelima, hasil penilaian terkait perwajahan buku model yang diukur dari tiga aspek penilaian yaitu ukuran grafika, desain kulit buku dan desai isi buku menunjukkan bahwa perwajahan buku model berada pada kategori valid atau dapat digunakan setelah mengalami revisi kecil. Menurut Andi Baetal Mukaddas bahwa *mengenai tata letak sebaiknya memasukkan komposisi grafik baik grafik garis maupun gambar yang bisa menerjemahkan judul buku, karena ilustrasi sampul buku bisa menafsirkan sebagian konten yang ada didalamnya*. Hal ini menjadi masukan demi penyempurnaan desain kulit buku. Lebih jauh Andi Baetal Mukaddas mengatakan bahwa *tipologi kulit buku sebaiknya mengelompokkan unsur-unsur kajian yang berkaitan pangadereng sehingga ada vocal point*. Semua masukan dari validator akan dilaksanakan untuk pemenuhan unsur perwajahan pada produk desain buku model pengembangan.

Uji target pengguna model pengembangan kinerja dosen dilakukan untuk mengukur kepraktisan model pengembangan yang dihasilkan. Uji target pengguna menunjukkan bahwa produk buku model pengembangan kinerja dosen berbasis

pangadereng versi Kajao Laliddong sangat praktis digunakan oleh dosen. Hal ini dibuktikan dengan penyusunan perangkat pengembangan yang membangkitkan motivasi dan rasa ingin tahu dosen, kelayakan penyajian sangat menarik dan menyenangkan sehingga mendorong dosen untuk terlibat secara aktif serta berlangsung secara demokratis dan sesuai dengan taraf kemampuan dosen. Kelayakan bahasa yang menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa Bugis yang baik dan benar serta kejelasan informasi yang disampaikan. Penilaian pengembangan sesuai dengan indikator dan prosedur pengembangan kinerja dosen.

Dari hasil uji kepraktisan tersebut terdapat makna bahwa dosen sebagai pengguna produk mendapatkan kemudahan serta pedoman dalam bekerja karena aspek-aspek yang dikembangkan dalam buku model tersebut memudahkan dosen untuk mengembangkan kinerja sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma *pangadereng* versi Kajao Laliddong. Hal tersebut terlihat pada pelaksanaan setiap aspek kinerja dosen yang dikembangkan sangat praktis dan operasional sehingga model pengembangan kinerja dosen sesuai dengan kebutuhan dosen saat ini yang merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja dosen melalui pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong.

Hasil uji pengembangan produk tersebut menunjukkan bahwa diperlukan usaha untuk meningkatkan kinerja dosen melalui beberapa cara termasuk pelaksanaan forum grup diskusi dengan mengusun tema tentang pengembangan kinerja dosen, memberikan pemahaman dan pengetahuan kepada dosen tentang

cara melaksanakan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong. Hal tersebut sejalan penelitian Retnowati, dkk (2017) yaitu bahwa hasil pengembangan kinerja dosen sesuai dengan teori, FGD, dan bukti empirik yang diperoleh bahwa kinerja dosen dinilai dengan empat aspek yaitu; pendidikan/pengajara, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat serta kapasitas dosen. Juga sejalan dengan penelitian Djuwita (2019) yang menyatakan bahwa dalam menetapkan program kegiatan pengembangan dosen dilakukan beberapa alternatif yang salah satunya yaitu pembinaan melalui kegiatan seminar-seminar dan diskusi ilmiah bagi dosen yang merupakan sasaran atau wadah yang memberikan kemungkinan bagi dosen untuk mengembangkan kemampuannya.

Pengembangan kinerja dosen sangat penting untuk dilaksanakan demi peningkatan kinerja dosen pada suatu lembaga pendidikan tinggi, berbagai macam cara dan strategi dapat dilaksanakan untuk pengembangan kinerja dosen baik secara kelembagaan atau formal maupun secara individu yang didasari oleh keinginan dosen untuk meningkatkan cara kerjanya. Pemberian materi kearifan lokal merupakan salah satu upaya untuk memudahkan dosen dalam memahami karakteristik budaya setempat dimana mereka bertugas dan hal ini merupakan salah satu usaha untuk memudahkan dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya karena dosen memahami dan mengetahui *local genius* masyarakat.

3. Pembahasan Hasil Pengembangan Produk

Analisis hasil uji keefektifan tentang pencapaian kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong secara umum menunjukkan bahwa terdapat

perbedaan capaian kinerja dosen sebelum dan sesudah penggunaan model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone yaitu skor *pretest* 6767 dengan *mean* 135,34 dan skor *post test* 11254 dengan *mean* 225,08 serta selisih skor atau *gain* sebesar 4487. Selisih skor atau *gain* tersebut menunjukkan bahwa dosen yang telah diberikan materi atau pemahaman serta pengetahuan tentang model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* memiliki capaian kinerja dosen yang lebih baik dibandingkan sebelum memperoleh materi atau pengetahuan tentang model pengembangan kinerja dosen. Hasil ini sejalan dengan Priatna (2019) bahwa pengembangan profesionalisme selain berasal dari internal juga dapat ditingkatkan melalui seminar-seminar, sehingga pengembangan dosen dalam pemahaman ilmu yang dimilikinya, sikap jujur, baik secara terpisah maupun serempak memberikan sumbangan yang positif terhadap kinerja dosen.

Uraian tersebut menunjukkan pentingnya model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong dalam rangka meningkatkan kinerja dosen pada IAIN Bone agar mereka (dosen) dapat mengetahui serta memahami nilai-nilai yang terkandung dalam budaya lokal seperti kejujuran, kecerdasan, kebenaran ucapan, rasa malu, keteguhan hati, dan keberanian serta rasa kasih sayang kemudian dapat menyerukannya atau melaksanakannya dengan berpedoman pada norma-norma *pangadereng* yaitu norma *ade'*, *bicara*, *rapang*, dan *wari'*. Apabila seorang dosen sudah mampu melaksanakannya dengan baik maka sangat mendukung untuk peningkatan kinerja dosen karena memahami kearifan lokal yang ada di daerah tempat dosen melaksanakan tugasnya.

Analisis selanjutnya mendeskripsikan bahwa terdapat perbedaan atau *Gain* perolehan skor kinerja dosen dengan adanya pengaruh sebelum dan sesudah penggunaan model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong yaitu sebesar 4487. Ketiga aspek pengembangan kinerja dosen yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan penerapan model pengembangan kinerja dosen, maka akan memudahkan dosen dalam melaksanakan tugasnya karena memiliki pedoman pelaksanaan kinerja yang disesuaikan dengan kearifan lokal masyarakat setempat.

Hasil analisis *N-Gain Score* rata-rata ternormalisasi pencapaian kinerja dosen menunjukkan bahwa secara keseluruhan terdapat perbedaan sebesar 0,77 berada pada kriteria keefektifan tinggi. Sedangkan hasil uji *t test* menunjukkan ada perbedaan rata-rata kinerja dosen sebelum dan sesudah dosen menggunakan model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong yang diterapkan oleh dosen dalam melaksanakan setiap aspek kinerja dosen memiliki efek positif terhadap peningkatan kinerja dosen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone dalam penelitian dan pengembangan ini efektif untuk meningkatkan kinerja dosen karena analisis terhadap masing-masing indikator capaian aspek kinerja dosen menunjukkan bahwa *Gain* yang diperoleh memiliki tingkat keefektifan positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa model pengembangan kinerja

dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong dalam penelitian ini berpengaruh terhadap semua aspek kinerja dosen.

Perbedaan hasil skor *Gain* untuk setiap aspek kinerja dosen menunjukkan bahwa model pengembang kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong memberikan efek positif terhadap semua indikator aspek kinerja dosen. Hal ini sejalan dengan penelitian Hambali, dkk (2012) bahwa untuk meningkatkan pengembangan kinerja dosen, program diskusi bulanan perlu ditingkatkan, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat perlu penataan dan pencatatan dengan baik. Oleh karena itu, dengan melakukan Forum Group Diskusi, maka peningkatan pengetahuan dan pemahaman dosen terkait dengan kinerja dosen dapat semakin meningkat. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Sulastri (2013) bahwa peningkatan kinerja dosen merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan di perguruan tinggi, baik mutu profesional maupun mutu layanan. Hal ini dapat dilakukan dengan melaksanakan manajemen yang mendukung tugas dan tanggung jawab dosen sebagai bagian dari civitas akademika. Dengan melalui forum grup diskusi (FGD) maka pengetahuan, pemahaman dan pengaplikasian model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong dapat meningkatkan kinerja dosen pada IAIN Bone.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis kebutuhan menunjukkan bahwa kinerja dosen pada IAIN Bone berada pada kategori sedang/cukup baik, sehingga perlu untuk ditingkatkan serta dikembangkan. Dengan adanya model pengembangan kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong dapat menjadi pedoman bagi dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya agar dapat menjadi lebih baik. Oleh karena itu, sangat penting untuk merancang sebuah buku model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone.
2. Model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone melahirkan suatu produk buku model pengembangan kinerja dosen yang telah memenuhi standar validitas dan kepraktisan sehingga layak untuk digunakan.
3. Berdasarkan uji keefektifan menunjukkan bahwa model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone sangat efektif untuk digunakan oleh dosen dalam melaksanakan tugasnya terkait dengan aspek kinerja dosen yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang dipaparkan, maka disarankan agar pemanfaatan buku model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone oleh dosen, yakni:

1. Model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone yang dihasilkan dalam penelitian dan pengembangan ini menunjukkan kelayakan (validitas dan kepraktisan). Oleh karena itu, diharapkan kepada dosen agar dapat menggunakan model ini sebaik mungkin dengan cara mempelajari dan memahami secara mendalam sehingga model tersebut dapat diterapkan secara baik sesuai kondisi dimana dosen tersebut melaksanakan tugasnya.
2. Model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone telah menunjukkan keefektifan yang signifikan, maka diharapkan agar dosen dapat menerapkan dalam pelaksanaan tugas tri dharma perguruan tinggi.
3. Pimpinan perguruan tinggi dalam hal ini pihak kampus IAIN Bone sedapat mungkin memberikan dorongan kepada dosen agar dapat memanfaatkan model pengembangan ini serta dapat lebih memahami konsep dan teori kinerja dosen yang berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong.
4. Dosen diharapkan pula mempelajari model pengembangan kinerja dosen berbasis *pangadereng* versi Kajao Laliddong pada IAIN Bone sehingga dapat mengetahui, memahami dan menerapkannya dalam pelaksanaan tugas dosen. Dengan demikian akan memudahkan pelaksanaan tugas dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Aly. 2015. *Studi Deskriptif Kinerja Dosen Dalam Proses Pembelajaran Di Universitas Muhammadiyah Surakarta*. University Research Colloquium 201 ISSN 2407-9189
- Anzar, Anshari, Juanda (2018) *Research Material Development of Drama Appreciation Based on Local Wisdom on Student in Indonesian Literature and Language Education Program at Muhammadiyah University of Makassar Indonesia*. Journal of Language Teaching and Research ISSN 1798-4769, Vol. 9, No. 1, PP. 113-118, January 2018 (Diakses pada tanggal 12 April 2019).
- Berk, R. A. (Ed).(1986) *Performance Assesment*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Borg, W.R. & Gall, M.D. Gall. (2003). *Educational Research:An Introduction, Fifth Education*. New York: Longman.
- Borich, G. (2011). *Observation Skills for Effective Teaching. (6thed)*. Boston, MA: Pearson Education, Inc.
- Cronbach, L.J. (1985). *Essential of psychological Testing*.New York: Harper and Ross.
- Djuwita, Tita Meirina 2019. *Strategi Pengembangan Dosen Perguruan Tinggi Kaitannya dengan Profil DOsen yang Produktif*. Ilmu Administrasi Negara FISIPOL Universitas Nurtanio Bandung Jawa Barat (Jurnal online halaman 49-57 diakses, 29 Desember 2019)
- Evelina, L.W. (2016). *Vertical Communication Based on Local Wisdom: A Study of World Class University*. (online) Journal homepage: <http://www.pertanika.upm.edu.my/> (Diakses pada tanggal 12 April 2019).
- Farid, Andi Zainal Abidin. (1969) *Sekapur Sirih, Azas-Azas Hukum Adat Pidana Sulawesi Selatan, sebagai sumbangsih bagi Pembinaan Hukum Nasional*.Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Fauzan, Mohammad. (2012). *Peningkatan Kinerja Dosen Berbasis Modal Sosial Dan Dukungan Organisasional Di Pts Kota Semarang*.Jurnal Bisnis

dan Ekonomi (JBE), ISSN: 1412-3126, Vol. 19, No. 2, Hal. 188 – 202, September 2012 (Diakses pada tanggal 17 April 2019)

Hanafiah, M. Yusuf. (1994). *Pengelolaan Mutu Total Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Depdikbud RI.

Hambali, Cut Zahri Harun, Nasir Usman. 2012 *Pengembangan Kinerja Dosen Fakultas Ushuluddin Iain Ar-Raniry Banda Aceh*. Jurnal Administrasi Pendidikan Volume 1, No. 2, November 2012 ISSN 2302-0156 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala pp. 25- 33. diakses pada tanggal 16 Maret 2022

Hamid, Abu. Dkk. (2007). *Sejarah Bone*. Bone: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bone.

Huffman, D., Thomas, K., & Lawrenz, F. (2013) *Relationship Between Professional Development, Teachers' Instructional Practices, and the achievement of Students in Science and Mathematics*. School Science and Mathematics.

Ibrahim, Anwar. (2013). Sulesana, *Kumpulan Esai Tentang Demokrasi Dan Kearifan Lokal*. Cet. I. Makassar: Lembaga Penerbitan Universitas Hasanuddin.

Jones, J., Jenkin, M., & Lord, S. (2006). *Developing effective teacher performance*. California: SAGE Publishing Company.

Lamallongeng, Asmat Riyadi. (2007). *Kajao Laliddong Pemikir Besar dari Tanah Bugis*. Cet. ke 3. Makassar: La Macca Press.

Mangkunegara, Prabu Anwar. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Dina Angelica. Jakarta: Salemba Empat.

Mattulada. (1985.). *Latoa: Suatu Lukisan Analisis Terhadap Antropologi Politik Orang Bugis*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press,

Matthes, B.F. (1872). *Boeginesche Chrestomathie*. Amsterdam: Het Nederlandsch Gouvernemeny.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2013). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen Dan Angka Kreditnya*.

- Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia. (2017). *Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2017 tentang Pemberian Tunjangan Profesi Dosen dan Tunjangan Kehormatan Profesor*.
- Mudzhar, Ato. (2004). *Perguruan Tinggi Nakhoka Pengawal Masyarakat Dalam Deruan Ombak Globalisasi*. (online) <http://pmiingalah.wordpress.com>. (Diakses pada tanggal 5 April 2019)
- Muhtamar, Shaff. (2007). *Masa Depan Warisan Luhur Kebudayaan Sulawesi Selatan*. Makassar: Pustaka Dewan Sulawesi.
- Mugimu, C.B., Nakabugo M.G., & Katunguka, E.R. (2103). *Developing Capacity For Research and Teaching in Higher Education: A Case Of Makerere University*. World Journal of Education, <https://doi.org/10.5430/wje.v3n633>.
- Moore, S.D., Kochan, F.K., Kraska, M., & Reames, E.H. (2015) *Professional Development and Student Achievement in High Poverty School. Making The Connection*. International Studies in Educational.
- Parmin., Sajidan., Ashadi., Sutikno dan Yoris Maretta. (2016). *Preparing Prospective Teachers in Integrating Science and Local Wisdom trough Practicing Open Inquiry*.ISSN: 1304-6020. Journal of Turkish Science Education.Vol. 13. Issue 2, 3-14. Juni 2016.(Diakses pada Tanggal 12 April 2019).
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 60 Tahun 1999 Tentang Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Depdiknas.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP)*. Jakarta: Depdiknas.
- Peretomode V F, R A Chukwuma.(2013). *Manpower Development and Lecturers' Productivity in Tertiary Institutions in Nigeria*.(online) The Journal of Progressive Education.Vol. 6 No. 2.Juli-Desember 2013.
- Perlas, Christian. (2006). *The Bugis*, terj. Abdul Rahman Abu, Hasriadi, Nurhady Sirimorok, *Manusia Bugis*. Cet. I; Jakarta : Nalar Forum Jakarta-Paris.
- Piscayanti, K. S dan Mahayanti, S.N.W. (2015). *Pengaruh Sertifikasi Dosen terhadap Kinerja Pengajaran Dosen UNDIKSHA*. Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora. ISSN: 2303-2898. Vol. 4 No. 1. April 2015. (Diakses pada tanggal 24 Desember 2019).

- Prabowo Hartiwi, Enny Noegraheni, Teguh Sriwidadi dan Yuniarty. (2018). *Knowledge Sharing Activities among Lecturers an its Impact on their Performance in Binus University: A case Study of Lecturers of School of Business management*. (online) Journal homepage: <http://www.pertanika.upm.edu.my/> (Diakses pada tanggal 12 April 2019).
- Pramudyo, A. 2010. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Jurnal Bisnis Teori & Implementasi, 1(1), 1-11.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rahim, A.Rahman. (1985). *Nilai-nilai Utama Kebudayaan Bugis*.Cet. I; t.t. Hasanuddin University Press.
- Rahmatunnair.(2006). *Konsepsi Pangadereng dalam Tata Kehidupan Masyarakat Bugis Bone*.Penelitian pada P3M STAIN Watampone.
- Rasdiyanah, A. 1995. *Integrasi Sistem Pangadereng (Adat) dengan Sistem Syari'ah sebagai Pandangan Hidup Orang Bugis dalam Lontarak Latoa*, Disertasi.
- Retnowati, Trie Hartiti, Djemari Mardapi, Badrun Kartowagiran. 2018. *Kinerja Dosen Di Bidang Penelitian Dan Publikasi Ilmiah* Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 6, No 2, (215-225) Online: <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp> 1. Universitas Negeri Yogyakarta
- Rohmah,N., Huda, M., & Kusmintardjo, K. (2016). *Strategi peningkatan kemampuan dosen dalam penulisan karya ilmiah (studi multi kasus pada Unisda dan Staidra di Kabupaten Lamongan)*. Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan, 1(7). Retrieved from <http://journal.um.ac.id/index.php/jptpp/article/view/6560>
- Salim, Muh. (1985). *Sosial Budaya*.Ujung Pandang: CV Aksara.
- Samiana, yahya.dan Norah Md Noor (2012) *Students' perception on good lecturer based on Lecturer Performance Assessment*.
- Sehe. (2016). *The Development of Indonesian Language Learning Materials Based on Local Wisdom of the First Grade Students in SMA Negeri 3 Palopo*. SSN 1798-4769 Journal of Language Teaching and

Research, Vol. 7, No. 5, pp. 913-922, September 2016. (Diakses Pada Tanggal 12 April 2019).

- Sugiono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, Ema. 2013. *Strategi Peningkatan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Universitas Muhammadiyah Aceh*. Jurnal Mentari Jurnal ilmiah ilmu-ilmu Humaniora. ISSN 1411-2620. Volume 16 Nomor 1
- Suroto Bambang dan Fatkhurahman.(2017). *Model Pengembangan Kinerja Dosen Swasta (Studi pada Karyawan yang berprofesi sebagai Dosen)*.(online) email: fatkhurahman@unilak.ac.id (Diakses Pada Tanggal 17 April 2019)
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.