

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Meningkatkan kualitas bangsa dapat dirubah melalui pendidikan, yang merupakan salah satu faktor terpenting sehingga berperan untuk peningkatan serta perkembangan pada suatu negara. Melalui kegiatan pendidikan, maka akan menumbuhkan kembangakan serta menciptakan kualitas anak bangsa yang berdaya saing serta memiliki pemikiran yang intelektual serta dapat merubah budaya dalam berbangsa dan bernegara sesuai dengan masanya. Peradaban bangsa dan negara yang sudah maju, tentunya di pengaruhi oleh tingkat pendidikan berkualitas tinggi.¹ Tingkatan perkembangan suatu negara sangat di pengaruhi oleh keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam menumbuh kembangkan pendidikan dalam era sekarang.

Kemajuan perguruan tinggi dapat dilihat dari eksistensi sumber daya manusia (SDM). SDM diandalkan dan menjadi incaran bagi berbagai pihak yang membutuhkan khususnya pada bidang pendidikan. Di era globalisasi saat ini, transaksi bisnis berfokus pada karya intelektual dan tenaga ahli yang sudah terlatih, disisi lain mendapatkan tenaga ahli yang berkualitas tinggi membutuhkan pendidikan yang terencana dan memadai.²

¹Reitz, O. Ed., Anderson, Mary A., *An Overview of Job Embeddedness. Journal of Professional Nursing*, Vol 27, No.5 (2011) h: 320-327

²Reitz, O. Ed., Anderson, Mary A. *An Overview of Job Embeddedness. Journal of Professional Nursing*, Vol 27, No. 5 (2011): 330-340.

Berbicara tentang pendidikan tidak akan lepas dari peran dosen, karena mereka memiliki peran strategis dalam kemajuan negara atau lembaga (organisasi). Karena itu, dosen harus dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Dalam sistem pendidikan perguruan tinggi, dosen merupakan komponen penting. Dalam mencapai tujuan pendidikan nasional, peran, tugas, dan tanggung jawab dosen sangat penting. Tujuan tersebut mencakup mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, termasuk iman dan akhlak mulia, penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab.³ Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang bertanggung jawab untuk mengubah, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Dalam hal ini sesuai dengan QS Al-Insyirah ayat 7 yang bunyinya:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Tafsir Al-Misbah dari karangan M. Quraish Shihab menyampaikan penafsirannya mengenai kesungguhan bekerja dibarengi dengan harapan serta optimis akan kehadiran bantuan Ilahi. Hal inilah yang dipesankan oleh ayat-ayat diatas dengan menyatakan maka apabila engkau telah selesai, yakni sedang berada didalam keluangan setelah tadinya engkau sibuk, maka bekerjalah dengan sungguh-sungguh hingga engkau letih atau hingga tegak dan nyata suatu persoalan baru dan hanya kepada Tuhanmu saja, tidak kepada siapapun selain-Nya hendaknya engkau berharap dan berkeinginan penuh guna memperoleh bantuan-Nya dalam menghadapi setiap kesulitan serta melakukan satu aktivitas. Kata *faraghta* terambil dari kata *faragha* yang berarti kosong setelah sebelumnya penuh, baik secara material maupun immaterial. Gelas yang tadinya penuh lalu diminum atau tumpah sehingga kosong atau hati yang tadinya gundah dipenuhi oleh kerisauan menjadi tenang dan plong keduanya dapat digambarkan dengan

³Winarno, Alex & Iskandar, Dadang. Analisis Pengaruh Faktor-faktor Kompetensi, Motivasi dan Kesempatan Karir terhadap Kinerja Dosen Politeknik Telkom Bandung. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol. 12 No. 2 (2012): 121-130.

kata *faragh*. Kata *nashaba* ini pada mulanya berarti menegakan sesuatu sehingga nyata dan mantap seperti gunung. Kata *nashib/nasib* yang biasanya dipahami sebagai bagian tertentu yang telah ditegakkan sehingga menjadi nyata dan jelas dan atau tidak dapat dielakan. Upaya menegakan itu biasanya dilakukan dengan sungguh-sungguh sehingga dapat mengakibatkan kelelahan. Ayat diatas menjelaskan apakah yang terjadi sebelum *faragh* atau kekosongan, keluahan. Namun yang pasti adalah sesuatu yang tadinya penuh, yakni ada suatu kesibukan. Apabila engkau berada dalam keluahan, isilah waktumu dengan berdo'a hingga engkau letih, atau apabila engkau telah selesai dalam peperangan bersungguh-sungguhlah beribadah, atau setelah selesai dalam urusan duniawi, laksanakanlah solat. Ayat 7 memberi petunjuk bahwa seseorang harus selalu memiliki kesibukan. Bila telah berakhir suatu pekerjaan, ia harus memulai lagi dengan pekerjaan yang lain sehingga dengan ayat ini seorang muslim tidak akan pernah menyia-nyiakan waktunya. Perlu dipahami dan dihayati bahwa perintah untuk berusaha dan bekerja yang disebutkan dalam ayat 7 dalam surah Al- Insyirah,

Dari tafsir tersebut dapat ditarik inti sari bahwa orang harus berusaha dalam bekerja keras. Seseorang harus meningkatkan kembali pekerjaannya sesuai dengan kemampuan mereka. Sesuai dengan tafsir Al-Misbah karya M. Quraish Shihab, memberi petunjuk bahwa seseorang harus selalu memiliki kesibukan. Bila telah berakhir suatu pekerjaan, ia harus memulai lagi dengan pekerjaan yang lain sehingga dengan ayat ini seorang muslim tidak akan pernah menyia-nyiakan waktunya. Perlu dipahami dan dihayati ayat ini adalah perintah untuk berusaha dan bekerja, dilihat dari dunia semakin modern dan canggih, sumber daya manusia dituntut untuk lebih bekerja keras dan berkarier lebih tinggi lagi dengan meningkatkan pendidikan di era saat ini.

Dalam menjalankan fungsinya, dosen dituntut dengan adanya kompetensi, yaitu seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Diharapkan dosen dapat meningkatkan karir mereka dengan meningkatkan jenjang pendidikan

dan jabatan fungsional. Namun, dalam penelitian ini ada hambatan yang disebut dengan *carieer barriers* yang menghalangi seseorang untuk meningkatkan karirnya. Penghambat karir merupakan cara pandang yang menjadikan seseorang terjebak pada situasi yang buruk.⁴ Kondisi tersebut menghambat individu untuk maju atau tetap berada pada jenjang yang sama.

Dalam proses pencapaian karir yang lebih tinggi tersebut tidak mudah untuk dilalui. Para individu sering dihadapkan pada hambatan kenaikan karir atau *carieer barriers* selama bekerja. Salah satunya terjadi pada dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin pernah dihadapkan dengan kasus penurunan produktifitas mereka dikarenakan banyaknya pesaing diluar sana dan juga tuntutan untuk meraih karir lebih tinggi lagi. Penurunan ini disebabkan karena faktor internal dan eksternal yang dialami oleh dosen tersebut. Bahkan penghambat karir (*carieer barriers*) ini sangat mempengaruhi kinerja mereka karena adanya tuntutan dari pedoman BKD (Beban Kerja Dosen) UIN Antasari Banjarmasin yang mana isinya menurut peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan tinggi No 20 Tahun 2017 lebih memberikan penekanan kewajiban publikasi ilmiah bagi dosen yang memiliki jabatan akademik tinggi, yakni Lektor kepala dan Profesor. Hal ini karena penanganan pengelolaan karir jabatan akademik Lektor Kepala dan Profesor berada di bawah tanggung jawab langsung Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi di tingkat pusat. Sementara itu, keharusan publikasi ilmiah untuk dosen yang memiliki jabatan akademik Asisten Ahli dan Lektor telah diatur dalam Peraturan Menteri Penerbitan Aparatur

⁴Lee, Sang, H., Yu, Kumlan., Lee, Sang.M., 2008. A Typology of Career barriers. *Asia Pacific Education Review*, Vol. 9, No.2 (2008): 157-167.

Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya.⁵

Terhambatnya karir akan berpengaruh terhadap proses kemajuan individu yang berimbas pada rasa ketidakpuasan terhadap diri sendiri dan perusahaan/instansi. Penghambat karir (*carieer barriers*) terdiri dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Hambatan dari faktor internal meliputi keluarga, minat, sikap, usia, dan ekonomi, dan faktor eksternal meliputi diskriminasi, upah, dan birokrasi.⁶ Hambatan inilah yang menghalangi seseorang untuk maju dalam karirnya. Meskipun, secara psikologis, tidak semua orang rela menghabiskan beberapa tahun untuk maju ke jabatan yang lebih tinggi di instansi yang sama.⁷

Untuk mempertahankan karirnya tenaga pendidik (dosen) diharuskan untuk meningkatkan karir baik dari segi jabatan fungsional maupun jenjang pendidikan⁸. Pada dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin diharuskan untuk meningkatkan karirnya. Jumlah dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin berdasarkan jabatan fungsional dan jenjang pendidikan berjumlah 196 orang. Berikut jumlah dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin berdasarkan jabatan

⁵ Pedoman Beban Kerja Dosen (BKD) UIN Antasari Banjarmasin 2018 : 8

⁶ Lee, Sang, H., Yu, Kumlan., Lee, Sang.M., 2008. A Typology of Career barriers. *Asia Pacific Education Review*, Vol. 9, No.2 (2008): 157-167.

⁷ Andrius, Rasa, Zygmantis. 2015. Career Development And Learning In The Civil Service. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol 191 no. 3 (2015): 413-417.

⁸ Zulpriyadi. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi Dosen Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Dosen Pada Itb Nobel Indonesia. *Tesis*, Institut Teknologi Dan Bisnis , Program Pascasarjana, Nobel Indonesia Makassar, 2022. 3-4

fungsional dan jenjang pendidikan (2023) dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel. 1.1 Jumlah Dosen FTK UIN Antasari Banjarmasin dari Jabatan Fungsional dan Jenjang Pendidikan (2023)

No	Jabatan Fungsional		Pangkat/Gol Dosen		Pendidikan	
	Jabatan	Jumlah Persentase	Gol.	Jumlah Persentase	Pendidikan	Jumlah Persentase
1.	Asisten Ahli	26 (13%)	III/a	0 (0%)	Sarjana/ S1	0 (0%)
			III/b	38 (19%)		
2.	Lektor	114 (58%)	III/c	56 (28%)	Magister/S2	143 (73%)
			III/d	48 (24%)		
3.	Lektor Kepala	50 (26%)	IV/a	33 (17%)		
			IV/b	9 (4,5%)		
4.	Guru Besar	6 (3%)	IV/c	5 (4%)	Doktor/S3	53 (27%)
			IV/d	6 (3%)		
			IV/e	1 (0,5%)		
Total Keseluruhan				196 (100%)		

Sumber: Dok. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin (2023)

Tabel 1.1 dijelaskan bahwa ada beberapa jabatan fungsional dan jenjang pendidikan yang mendominasi yaitu dari jabatan fungsional lektor dan jenjang pendidikan magister (S-2). Data yang dominan tersebut menunjukkan bahwa posisi karir dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin harus ditingkatkan. Sesuai dengan aturan Undang-undang No. 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 69 disebutkan bahwa pembinaan dan pengembangan dosen meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier. Pembinaan dan pengembangan profesi dosen dilakukan melalui jabatan fungsional atau jabatan akademik. Jenjang jabatan akademik adalah asisten ahli, lektor, lektor kepala dan tertinggi adalah profesor. Peraturan Pemerintah Nomor

37 Tahun 2009 Tentang Dosen pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa “Dosen tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu”. Ketentuan ini mengindikasikan bahwa seorang dosen tetap harus mengabdikan sepuh waktunya pada satuan pendidikan tinggi dimana ia ditetapkan. Persyaratan lain sebagai dosen tetap disebutkan dalam UU 14/2005 tentang Guru dan Dosen pasal 45 “Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Sedangkan pada pasal 46 ayat (2) disebutkan bahwa kualifikasi akademik minimum 1) lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana; dan 2) lulusan program doktor untuk program pascasarjana.⁹

Hasil penelusuran pada penelitian ini, ada 5 literatur dari jurnal maupun skripsi pada penelitian terdahulu. Penelitian Tesera mengkaji pada faktor hambatan pada jabatan fungsional.¹⁰ Penelitian dari Firman Khaidir mengkaji pada hambatan karir terdapat pada pelaksanaan pengembangan diri dan publikasi karya ilmiah.¹¹ Penelitian dari Widyatmike mengkaji tentang hambatan karir pada dosen perempuan dari segi jabatan fungsional di perguruan tinggi.¹² Penelitian

⁹Direktur Jendral Pendidik Tinggi, Pedoman Sistem Informasi Pengembangan Karir Dosen, (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan), 2013.

¹⁰Rusita, Tesera Dea. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Dosen Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. *Skripsi*, Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana, 2018.

¹¹Firman Khaidir, dkk. Problematika Pengembangan Karir Tenaga Pendidik Di SMA Negeri 8 Kabupaten Batanghari. *Jurnal Ilmiah Bina Edukasi*. Vol. 13, No.1, (2020): 65-74.

¹²Widyatmike Gede Mulawarman. Faktor Penghambat Karier Dosen Perempuan Dalam Jabatan Fungsional. *Jurnal Pembelajaran Masyarakat*, Vol 13, No 6 (2016).

dari Nova Putri Ariani yang mengkaji tentang faktor penghambat dari sikap, minat, organisasi, dan pemerintah birokrasi berpengaruh terhadap pencapaian jenjang karir professor.¹³ Penelitian oleh M.R. Khairul Muluk yang mengkaji tentang peningkatan jabatan fungsional pada dosen.¹⁴ Penelitian ini berfokus meneliti pada hambatan jabatan fungsional belum mencermati tentang hambatan karir pada jenjang pendidikan seperti pendidikan lanjut dari magister (S-2) ke jenjang doktor (S-3) sehingga penelitian ini layak untuk dilakukan lebih mendalam tentang penghambat karir (*carieer barriers*) baik dari hambatan jabatan fungsional maupun kenaikan jenjang pendidikan.

Dari permasalahan diatas, sehingga mendapatkan suatu pemikiran sebagai pertimbangan bahwasannya para tenaga pendidik atau dosen harusnya memiliki jenjang karir yang tinggi baik dari jenjang jabatan fungsional dan jenjang pendidikan serta profesionalisme sebagai tenaga pendidik dan dosen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor penghambat karir bersumber dari faktor internal dan eksternal pada dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin. Kegunaan penelitian ini untuk motivator dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik khususnya pada dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin dalam pendidikan.

Berkaitan dengan hal tersebut maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kualitas karir.

¹³Ariani, Putri Nova. Pencapaian Jenjang Karir Profesor Dalam Persepsi Dosen: Faktor Yang Berpengaruh Dan Permasalahannya (Studi Kasus Pada Dosen Dengan Gelar Doktor Dan Lektor Kepala Di UKSW Salatiga). *Skripsi*, Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Salatiga, 2018.

¹⁴M.R. Khairul Muluk, Strategi Percepatan Peningkatan Jabatan Fungsional Dosen (Studi Pada Fakultas X Universitas Y), *Jurnal Sevice Civil*, Vol. 13, No. 1 (2019): 47-49.

Merujuk pada uraian di atas yang menjadi bahan penelitian, maka peneliti berkesimpulan untuk mengambil judul “**Penghambat Karir (*Carieer Barriers*) Pada Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin**”.

B. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahan pemahaman dan perbedaan interpretasi istilah yang terdapat dalam judul skripsi, definisi operasional disertakan dalam judul skripsi sebagai berikut:

1. Penghambat Karir (*carieer barriers*)

Penghambat karir (*carieer barriers*) merupakan suatu penghalang individu untuk meraih jenjang yang lebih tinggi sehingga mereka berada pada posisi stagnan. Penghambat karir (*carieer barriers*) yang dimaksud adalah hambatan yang mencakup dari jenjang pendidikan dan jabatan fungsional yang dialami Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin.

2. Dosen

Dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin dengan status jabatan yang terdiri dari PNS dan Non PNS, dengan jabatan fungsional seperti asisten ahli, lektor, lektor kepala, dan guru besar serta pendidikan terakhir terdiri dari Sarjana (S-1), Magister (S-2), dan Doktor (S-3).

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar tingkat penghambat karir (*carieer barriers*) yang bersumber dari faktor internal pada dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin?
2. Seberapa besar tingkat penghambat karir (*carieer barriers*) yang bersumber dari faktor eksternal pada dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan penghambat karir (*carieer bariers*) yang bersumber dari faktor internal pada dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin.
2. Mendeskripsikan penghambat karir (*carieer barriers*) yang bersumber dari faktor eksternal pada dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin.

E. Signifikansi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan potensi dan kemampuan dalam meningkatkan karir khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam pada dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin

2. Manfaat Praktis

- a. Menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti tentang penghambat karir (*carieer barriers*) yang dialami pada dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan bacaan dan memperkaya pembendaharaan perpustakaan khususnya pada perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin.
- c. Dapat dijadikan argument dalam menetapkan kebijakan pengembangan karir dosen khususnya pada dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin.
- d. Sebagai bahan informasi bagi semua, khususnya bagi para guru, dosen ataupun mahasiswa.
- e. Dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain untuk mengadakan penelitian yang sejenis

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan penelaahan pada beberapa penelitian terdahulu, peneliti menemukan penelitian yang kajiannya sedikit mirip yaitu:

1. Penelitian tentang Problematika Pengembangan Karir Tenaga Pendidik di SMA Negeri 8 Kabupaten Batanghari yang dilakukan oleh Firman Khaidir, Sophia Rahmawati mengkaji tentang permasalahan guru yang berkaitan dengan pengembangan karir pada tenaga pendidik di SMA 8 Negeri Kabupaten Batanghari.¹⁵ Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus dengan subjeknya yaitu guru, penelitian tersebut menyimpulkan hambatan karir yang terjadi pada aturan kenaikan pangkat harus melaksanakan pengembang diri dan publikasi karya ilmiah. Sehingga berbeda dengan penelitian yang saya lakukan, yang mengkaji tentang hambatan karir dari segi hambatan pendidikan lanjut dan karir jabatan fungsional, penelitian ini menggunakan subjek yaitu dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin. Metode dalam penelitian saya ini berupa kuantitatif deskriptif statistik. Kemudian kelebihan dari penelitian saya ini yaitu menggali lebih dalam kasus *carieer barriers* pada dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin dari segi faktor internal dan faktor eksternal.
2. Penelitian tentang Penerapan model analisis gender *Sara H Longwer* pada kajian persoalan dosen perempuan dalam jabatan fungsional di perguruan tinggi yang dilakukan oleh Widyatmike Gede Mulawarman yang mengkaji

¹⁵Firman Khaidr, dkk. Problematika Pengembangan Karir Tenaga Pendidik Di SMA Negeri 8 Kabupaten Batanghari. *Jurnal Ilmiah Bina Edukasi*. Vol. 13, No.1, (2020): 65-74.

tentang posisi dosen perempuan dalam jabatan fungsional dalam mengembangkan kariernya di perguruan tinggi.¹⁶ Penelitian tersebut menggunakan metode campuran (kualitatif dan kuantitatif) dengan subjeknya yaitu dosen perempuan, penelitian tersebut menyimpulkan hambatan karir pada dosen perempuan terdapat dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal dari segi jabatan fungsional di perguruan tinggi. Sehingga berbeda dengan penelitian yang saya lakukan, yang mengkaji tentang hambatan karir dari segi hambatan pendidikan lanjut dan karir jabatan fungsional, penelitian ini menggunakan subjek yaitu dosen baik gender perempuan dan laki-laki pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin. Metode dalam penelitian saya ini berupa kuantitatif deskriptif statistik. Kemudian kelebihan dari penelitian saya ini yaitu menggali lebih dalam kasus *career barriers* pada dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin dari segi faktor internal dan faktor eksternal.

3. Penelitian tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Dosen Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga yang dilakukan oleh Tesera Dea Rusita yang mengkaji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dosen Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga yang fokus dalam pencapaian jabatan fungsional bagi Lektor dan Lektor Kepala.¹⁷ Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif dengan subjeknya yaitu dosen Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, penelitian tersebut menyimpulkan

¹⁶Widyatmike Gede Mulawarman. Faktor Penghambat Karier Dosen Perempuan Dalam Jabatan Fungsional. *Jurnal Pembelajaran Masyarakat*, Vol 13, No 6 (2016).

¹⁷Rusita, Tesera Dea. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Dosen Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. *Skripsi*, Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana, 2018.

faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian jabatan fungsional bagi lektor dan lektor kepala berasal dari motivasi, pembagian waktu kerja, dan kemampuan. Sehingga berbeda dengan penelitian yang saya lakukan, yang mengkaji tentang hambatan karir dari segi hambatan pendidikan lanjut dan karir jabatan fungsional, penelitian ini menggunakan subjek yaitu dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin. Metode dalam penelitian saya ini berupa kuantitatif deskriptif statistik. Kemudian kelebihan dari penelitian saya ini yaitu menggali lebih dalam kasus *carieer barriers* pada dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin dari segi faktor internal dan faktor eksternal.

4. Penelitian tentang Strategi Percepatan Peningkatan Jabatan Fungsional Dosen (Studi Pada Fakultas X Universitas Y) dilakukan oleh M.R. Khairul Muluk yang mengkaji tentang peningkatan jabatan fungsional pada dosen.¹⁸ Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan *soft system methodology* (SSM) dengan subjeknya yaitu dosen, penelitian tersebut menyimpulkan bahwa permasalahan pada defisit sumber daya dosen dengan jabatan Lektor Kepala dan Guru Besar. Masalah ini dipengaruhi dari struktur sistemik dalam tiga tingkatan: individu, organisasi, dan institusi. Sehingga berbeda dengan penelitian yang saya lakukan, yang mengkaji tentang hambatan karir dari segi hambatan pendidikan lanjut dan karir jabatan fungsional, penelitian ini menggunakan subjek yaitu dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin. Metode dalam penelitian

¹⁸M.R. Khairul Muluk, Strategi Percepatan Peningkatan Jabatan Fungsional Dosen (Studi Pada Fakultas X Universitas Y), *Jurnal Sevice Civil*, Vol. 13, No. 1 (2019): 47-49.

saya ini berupa kuantitatif deskriptif statistik. Kemudian kelebihan dari penelitian saya ini yaitu menggali lebih dalam kasus *carieer bariers* pada dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin dari segi faktor internal dan faktor eksternal.

5. Penelitian tentang Pencapaian Jenjang Karir Profesor Dalam Persepsi Dosen: Faktor Yang Berpengaruh Dan Permasalahannya (Studi Kasus Pada Dosen Dengan Gelar Doktor Dan Lektor Kepala Di UKSW Salatiga) yang dilakukan oleh Nova Putri Ariani yang mengkaji tentang pencapaian jenjang karir profesor dalam persepsi dosen berdasarkan faktor yang berpengaruh dan permasalahannya.¹⁹ Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif dengan subjeknya yaitu dosen Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, penelitian tersebut menyimpulkan faktor sikap, minat, organisasi, dan pemerintah birokrasi berpengaruh terhadap pencapaian jenjang karir professor. Permasalahan utama dosen dengan jabatan lektor kepala dalam meningkatkan jenjang karir profesor dari sisi pribadi dosen yaitu dosen kurang termotivasi dalam melakukan penelitian dan publikasi serta kesibukan dosen dalam mengajar. Permasalahan dari organisasi yaitu adanya jadwal yang padat yang diberikan oleh fakultas. Sehingga berbeda dengan penelitian yang saya lakukan, yang mengkaji tentang hambatan karir dari segi hambatan pendidikan lanjut dan karir jabatan fungsional, penelitian ini menggunakan subjek yaitu dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari

¹⁹Ariani, Putri Nova. Pencapaian Jenjang Karir Profesor Dalam Persepsi Dosen: Faktor Yang Berpengaruh Dan Permasalahannya (Studi Kasus Pada Dosen Dengan Gelar Doktor Dan Lektor Kepala Di UKSW Salatiga). *Skripsi*, Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Salatiga, 2018.

Banjarmasin. Metode dalam penelitian saya ini berupa kuantitatif deskriptif statistik. Kemudian kelebihan dari penelitian saya ini yaitu menggali lebih dalam kasus *carieer barriers* pada dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin dari segi faktor internal dan faktor eksternal.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini secara garis besar dibagi dalam bab yakni terdiri dari:

Bab I Pendahuluan, yang berisikan tentang latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, penelitian terdahulu, sistematika penulisan.

Bab II Kajian Teori dan Kerangka Pikir, yang berisikan pembahasan mengenai definisi teoritik, dan kerangka berfikir.

Bab III Metode Penelitian, pada bagian ini diuraikan metode penelitian yang digunakan secara rinci. Uraian meliputi jenis dan pendekatan penelitian, desain penelitian, *setting* penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, yang berisi tentang hasil penelitian serta pembahasan yang dianalisis.

Bab V Penutup, merupakan pembahasan akhir dari skripsi yang terdiri dari simpulan dan saran.