

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan Tinggi memiliki kedudukan yang sangat penting bagi kehidupan manusia. Bahkan dalam kehidupan bernegara, suatu negara dapat tumbuh secara pesat menuju negara maju manakala ditopang oleh kualitas pendidikan tinggi yang baik dan berkualitas. Karena itu, buruknya kualitas pendidikan tinggi bergantung kepada kualitas dosen terutama berkaitan dengan kompetensi profesional dosen yang akan mendorong bagi peningkatan mutu pendidikan tinggi sehingga pada akhirnya memiliki pengaruh terhadap kemajuan pendidikan nasional.

Di Indonesia sendiri, kondisi Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) yang berkenaan dengan kompetensi dosen ternyata masih berada pada keadaan yang masih perlu untuk terus ditingkatkan agar mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan.

Pendidikan di Indonesia sebenarnya masih jauh dari apa yang diharapkan. Bahkan berdasarkan data UNESCO, dalam *Global Education Monitoring (GEM) Report*, memperlihatkan bahwa pendidikan di Indonesia hanya menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang di seluruh dunia. Ini menunjukkan kualitas pendidikan di Indonesia masih jauh dari memadai. Salah satu faktor pemicunya adalah kualitas pendidik baik guru maupun dosen masih dihadapkan pada berbagai masalah. Masalah-masalah berkaitan dengan tenaga pendidik tersebut, berkisar di antara beberapa hal berikut: Pertama, ketidaksesuaian disiplin ilmu dengan bidang ajar. Kedua, kualifikasi guru/dosen yang belum setara. Ketiga, program peningkatan keprofesional berkelanjutan yang masih rendah.¹

Potret kondisi pendidikan sebagaimana dikemukakan di atas telah memberikan gambaran bahwa kondisi pendidikan nasional yang berlangsung di Indonesia sesungguhnya masih jauh dari harapan. Sebagai negara berkembang, hal itu tentunya menjadi tantangan tersendiri bagi Indonesia untuk terus meningkatkan kualitas pendidikannya agar dapat bersaing di dunia internasional. Bahkan fakta di

¹ Syarifudin Yunus, "Mengkritisi Kompetensi Guru", *Detik News* (Jakarta, 24 November 2017), 1-2.

tahun 2019, kualitas pendidikan di Indonesia berada di peringkat ke-60 dari 61 negara. Hal ini sebagai mana dapat dilihat dari tabel peringkat pendidikan Indonesia di dunia sebagai berikut:

Tabel 1.1
Peringkat Pendidikan Indonesia di Dunia

| Peringkat | Negara | Peringkat | Negara | Peringkat | Negara |
|-----------|----------------|-----------|-----------------|-----------|--------------|
| 1 | Finland | 21 | Maltha | 41 | Romania |
| 2 | Norway | 22 | South Korea | 42 | Portugal |
| 3 | Iceland | 23 | Czech Republic | 43 | Brazil |
| 4 | Denmark | 24 | Ireland | 44 | Croatia |
| 5 | Sweden | 25 | Italiy | 45 | Qatar |
| 6 | Switzerland | 26 | Austria | 46 | Costa Rica |
| 7 | United States | 27 | Russia | 47 | Argentina |
| 8 | Germany | 28 | Slovenia | 48 | Mauritus |
| 9 | Latvia | 29 | Hungary | 49 | Serbia |
| 10 | Nedherlands | 30 | Slovak Republic | 50 | Turkey |
| 11 | Canada | 31 | Lithuania | 51 | Georgia |
| 12 | France | 32 | Japan | 52 | Tunisia |
| 13 | Luxemurg | 33 | Cyprus | 53 | Malaysia |
| 14 | Estonia | 34 | Bulgaria | 54 | Albania |
| 15 | New Zealand | 35 | Spain | 55 | Panama |
| 16 | Australia | 36 | Singapore | 56 | South Africa |
| 17 | United Kingdom | 37 | Chile | 57 | Colombia |
| 18 | Belgium | 38 | Mexico | 58 | Marocco |
| 19 | Israel | 39 | China | 59 | Thailand |
| 20 | Poland | 40 | Greece | 60 | Indonesia |
| | | | | 61 | Botswana |

Sumber: UNESCO, Peringkat Pendidikan Indonesia di Dunia, 2019

Melihat peringkat pendidikan Indonesia di dunia internasional yang masih jauh dari harapan, tentunya menjadi permasalahan tersendiri bagi tantangan pendidikan di Indonesia untuk terus meningkatkan kualitas pendidikannya. Karena itu di antara usaha untuk menjawab permasalahan tersebut, adalah melalui peningkatan kualitas guru dan dosen sebagai tenaga pendidik profesional.

Berbicara tentang dunia pendidikan, sesungguhnya tidak akan bisa dilepaskan dari kedudukan penting tenaga pendidik yang memiliki peranan strategis dalam keterlibatannya memajukan dunia pendidikan sesuai dengan cita-cita ideal suatu negara. Di Indonesia sendiri, salah satu jenjang pendidikan adalah tingkat Perguruan Tinggi (PT). Perguruan Tinggi merupakan lembaga pendidikan tinggi

yang memegang peranan penting dalam pembangunan bangsa dengan melahirkan kaum terdidik dan intelektual yang mampu menata kehidupan bangsa menuju arah yang lebih baik. Pada kenyataannya Perguruan Tinggi Swasta terutama Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) masih memiliki sejumlah kekurangan dan kelemahan. “Hal ini ditandai dengan keberadaan peminat beberapa Perguruan Tinggi negeri yang semakin meningkat sementara perguruan tinggi swasta mengalami penurunan”.² Imbasnya terjadi kesenjangan perkembangan yang dialami antar Perguruan Tinggi dalam hal jumlah peminat. Masalah-masalah tersebut tentu saja menjadi tugas dan kewajiban bagi para pengelola Perguruan Tinggi, terutama yang berstatus swasta untuk meningkatkan mutu dan kualitas lembaga Perguruan Tinggi ke arah yang lebih baik dalam meningkatkan daya saing antar kelembagaan.

Mengenai mutu Perguruan Tinggi, persoalan profesionalisme dosen merupakan salah satu komponen yang memiliki peran penting dan strategis dalam memajukan kualitas pendidikan di lingkungan Perguruan Tinggi. “Dosen dengan kompetensi dan kewenangan utama mengajar yang secara teknis berhadapan langsung dengan para mahasiswa dalam menjalankan proses pembelajaran yang efektif, menjadi kunci dalam mewujudkan hasil belajar yang diharapkan”.³ Maka dari itu, idealnya setiap perguruan tinggi memiliki program yang komprehensif untuk meningkatkan kompetensi keprofesionalan dosen. Karena dosen merupakan personil yang bertanggung jawab dalam memberikan sumbangan pada pertumbuhan dan pengembangan ilmu serta mengembangkan intelektual mahasiswa. Selain itu, “dosen juga harus dapat meyakinkan bahwa bidang studi dan program yang dikembangkan jurusan atau fakultasnya merupakan program yang relevan dan amat diperlukan bagi pembangunan masyarakat”.⁴ Hal ini diperkuat apabila program pengembangan tidak ada, maka “*development will largely be self*

² Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam di sekolah, Madrasah dan Perguruan Tinggi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009). 3.

³ Isnawardatul Bararah. “Profesionalisme Dosen dalam Perspektif Islam dan Kontribusinya Terhadap Mutu Perguruan Tinggi”. *Jurnal MUDARRISUNA*, 8: 2 (Desember, 2018). 245.

⁴ Sanusi Uwes, *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999). 38.

development while learning on the job”.⁵ Secara tersirat terdapat perbedaan konsep antara Flippo dan Castetter, yaitu membedakan antara *staff development* dengan *in-service training*.

*Conceptually, staff development is not something the school does to the teacher but something the teacher does for himself or herself. While staff development is basically growth oriented, in service education assumes a deficiency in the teacher and presupposes a set of appropriate ideas, skills and methods which need developing. Staff development does not assume a deficiency in the teacher, but rather assumes a need for people at work to grow and develop on the job.*⁶

Bagi Castetter pengembangan diartikan sebagai upaya individu dosen untuk menumbuhkan dirinya sendiri supaya dapat mengembangkan tugas kewajibannya. Sedangkan *in-service education* berangkat dari keadaan dosen yang belum memenuhi persyaratan baik dari segi penguasaan bahan, keterampilan maupun metodologi dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini istilah pengembangan dosen diartikan oleh Flippo sebagaimana konsep yang merujuk pada satu pengertian antara *staff development* dengan *in-service education*. Berdasarkan pengertian Flippo tersebut bahwa:⁷

Pengembangan dosen sesungguhnya akan memberikan dampak positif tidak hanya bagi institusi namun juga bagi individu yang terlibat. Sebab, institusi akan menerima kenaikan produktivitas, loyalitas serta efisiensi biaya, pada saat yang sama individu pun akan lebih percaya diri dalam meniti masa depan pengembangan kariernya.

Kemudian diperkuat oleh Sukmadinata yang mengemukakan bahwa: “pengembangan keterampilan dan karakter guru/dosen profesional bukan hanya tahu banyak, tetapi juga berpengetahuan luas dan mendalam”.⁸ Maka dari itu menjadi guru/dosen bukan hal mudah. Sebelum mencapai tingkat ahli, dosen harus melalui beberapa tahap. “Guru/dosen berkembang menjadi ahli melalui beberapa tingkatan, dari pendatang baru (*novice*) ke pemula lanjut, kompeten, pandai

⁵ Edwin B. Flippo, *Personal Management*, (Singapura: McGraw Hill Company Singapore National Printers. 1986). 199.

⁶ William B. Castetter, *The Personnel Function In Educational Administration* (New York: MacMillan Publishing co. 1981). 312.

⁷ Sanusi Uwes, *Manajemen Pengembangan*, 39.

⁸ Sukmadinata, N, Sy. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan* (Bandung: Rosdakarya. 2005). 207.

(*proficient*), dan pada akhirnya ahli (*expert*)”.⁹ Inilah yang sejatinya dipahami sebagai kemampuan profesional bagi seorang pendidik dimana “kompetensi profesional merupakan wujud nyata kemampuan penguasaan atas materi pelajaran secara luas dan mendalam”.¹⁰ Selain itu, kemampuan profesional dimaksud adalah “kemampuan memahami pengetahuan tentang ilmu, tujuan, metode, dan bentuk materi yang diajarkannya”.¹¹

Berkenaan dengan kompetensi profesional yang harus dimiliki oleh seorang pendidik, salah satu tokoh Islam terkemuka yakni Imam Al-Ghazali mengatakan bahwa seorang pendidik haruslah orang yang cerdas dan sempurna akal. Dengan akal yang sempurna atau cerdas, maka guru/dosen dapat mengajar muridnya dengan benar dan mendalam. Seorang pendidik harus memiliki kecerdasan, yang berarti harus “mempunyai ilmu pengetahuan yang mumpuni, senantiasa melakukan penelitian dengan mengkaji berbagai ilmu, serta memahami profesinya dengan baik”.¹² Selain itu Al-Ghazali juga berpendapat bahwa selain cerdas dan sempurna akal, seorang pendidik juga harus baik akhlaknya dan kuat fisiknya. Dengan kesempurnaan akal ia dapat memiliki berbagai ilmu pengetahuan secara mendalam, dan dengan akhlaknya yang baik. Sehingga, “ia dapat menjadi contoh dan teladan bagi para muridnya, serta dengan kuat fisiknya ia akan dapat melaksanakan tugas mengajar, mendidik dan mengarahkan murid-muridnya”.¹³ Jika kesehatan jasmani pendidik terganggu, misalnya badan terasa lemah dan sebagainya, maka hal tersebut akan mengganggu kesehatan rohaninya dan ini akan berpengaruh pada etos kerja yang menjadi semakin berkurang.

Berkaitan dengan seorang guru harus cerdas dan sempurna akal, di dalam al-Qur’an, Allah Swt berfirman di dalam surat an-Najm ayat 6 sebagai berikut:

⁹ L. Darling-Hammond dan J. Bransford, *Preparing Teacher for A Changing World: What Teacher Should Learn and Be Able To Do*. (San Fransisco: Jossey-Bass, 2005). 380.

¹⁰ M. Gorky Sembiring, *Menjadi Guru Sejati* (Yogyakarta: Galang Press, 2009). 40.

¹¹ Darling-Hammond, L dan Bransford, J. (Eds). *Preparing Teacher for A Changing World: What Teacher Should Learn and Be Able To Do*. (San Fransisco: Jossey-Bass, 2005). 387.

¹² Abu Muhammad Iqbal, *Konsep Pemikiran Al-Ghazali Tentang Pendidikan*, (Madiun: Jaya Star Nine 2013), 127.

¹³ Abuddin Nata, *Pemikiran Para Tokoh Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2000), 95.

Artinya: “Yang mempunyai akal yang cerdas; dan (Jibril itu) menampakkan diri dengan rupa yang asli” (Q.S. an-Najm: 6).

Secara eksplisit ayat di atas memberikan penjelasan bahwa guru/dosen seharusnya mempunyai kecerdasan yang tinggi. Kecerdasan ini bersifat sangat luas bagi seorang guru/dosen, di antaranya guru cerdas dalam memahami atau mentransfer materi yang diajarkan kepada murid, guru/dosen cerdas dalam memilih model dan strategi yang dipakai dalam sistem pembelajarannya, serta juga harus cerdas memecahkan masalah yang menghadapi dalam belajar mengajar. Kemudian berkaitan dengan dengan kriteria bahwa seorang guru harus memiliki akhlak yang baik, sebenarnya di dalam al-Qur’an telah disebutkan:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasûlullâh itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allâh dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allâh” (Q.S. al-Ahzab: 21).

Dalam kaitan dengan pernyataan bahwa seorang pendidik harus memiliki akhlak yang baik, merujuk pada ayat di atas bahwa akhlak tersebut seperti budi pekerti yang melekat pada diri Rasulullah Saw yang dapat dijadikan teladan. Berkaitan dengan hal ini, Al-Ghazali mengatakan bahwa “akhlak adalah sesuatu yang tertanam dalam jiwa yang darinya timbul perbuatan-perbuatan dengan mudah, dengan tidak memerlukan pertimbangan terlebih dahulu”.¹⁴ Makna ini menunjukkan bahwa akhlak sejatinya adalah kesadaran mental dalam bertindak yang timbul dari faktor *inhern* atau dalam diri sehingga tanpa memerlukan pertimbangan terlebih dahulu, sehingga akhlak itu menunjukkan kejernihan jiwa seseorang.

Sebagaimana telah disampaikan di atas, bahwa seorang pendidik perlu memiliki sejumlah kompetensi khusus yang menunjukkan profesionalismenya sebagai tenaga pendidik profesional. Bagi seorang dosen sendiri, dirasa sangat

¹⁴ Al-Ghazali, *Ihya Ulumuddin*, Juz III, (Jakarta: CV Faizan, 1984), 5

penting untuk melakukan berbagai pengembangan yang dapat meningkatkan kompetensi mereka. Dalam mengembangkan kompetensi profesional dosen secara teknis sebenarnya dapat dilaksanakan melalui berbagai kegiatan yang mampu mendorong peningkatan kompetensi profesional dosen. Edwin B. Flippo mengemukakan bahwa dalam melakukan pengembangan kompetensi seorang SDM, di antara hal yang dapat dilakukan adalah melaksanakan berbagai kegiatan pembinaan dan pelatihan. “Kegiatan pembinaan dan pelatihan ini dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan SDM untuk melaksanakan tugas pekerjaannya”.¹⁵ Dalam dunia pendidikan, upaya untuk melakukan pengembangan kompetensi dosen sebagai SDM di lingkungan pendidikan tinggi, berbagai kegiatan pembinaan dan pelatihan tentu akan memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kompetensi dosen sebagai tenaga pendidik profesional. Jika dilihat dari perspektif Flippo, kegiatan pembinaan dan pelatihan ini bisa dilakukan dengan banyak kegiatan, seperti melakukan *Workshopp*, pelatihan mengelola pembelajaran, dan lain sebagainya. Kegiatan-kegiatan tersebut merupakan bagian dari program-program untuk melakukan pengembangan kompetensi dosen di lingkungan perguruan tinggi dimana dalam pelaksanaannya, harus dilakukan dengan optimal agar hasil atau *output* yang diharapkan juga dapat diperoleh secara maksimal,

Berkaitan dengan program pengembangan kompetensi dosen, juga dikemukakan oleh Jejen Musfah yang menyatakan bahwa di antara beberapa kegiatan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dosen, adalah melalui kegiatan pembinaan dosen, baik melalui pelaksanaan supervisi pendidikan, program sertifikasi, dan tugas belajar. Selain itu, “pembinaan juga dapat dilakukan terhadap kesejahteraan dosen untuk menguatkan komitmen mereka dalam melaksanakan tugasnya”.¹⁶ Sementara itu Sudarwan Danim mengemukakan bahwa “pengembangan kompetensi dosen, dapat dilakukan dengan kegiatan studi lanjut ke jenjang doktor (S3), mengikuti kegiatan diskusi ilmiah dan seminar baik tingkat

¹⁵ Edwin B. Flippo, *Personal Management*, 200.

¹⁶ Jejen Musfah. *Peningkatan Kompetensi Dosen melalui Pelatihan dan Sumber Belajar: Teori dan Praktik*. (Jakarta : Tera Indonesia, 2012). 10-11.

lokal, nasional maupun internasional”.¹⁷ Hal ini diperkuat oleh Teori lain yang mengatakan bahwa “untuk meningkatkan kompetensi profesional dosen, dapat dilakukan dengan memberikan dosen pelatihan (*training*)”.¹⁸ Adapun Husaini mengemukakan bahwa “pengembangan kompetensi profesional dosen dapat dilakukan dengan kegiatan seperti pembinaan, studi lanjut, sertifikasi, pelatihan-pelatihan dan lain sebagainya yang berkenaan dengan peningkatan mutu dosen”.¹⁹

Berbagai kegiatan pengembangan kompetensi profesional dosen sebagaimana disampaikan di atas, perlu untuk dilakukan yang diarahkan kepada para dosen agar mereka memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik profesional yang mencakup tugas pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Oleh sebab itu dalam melaksanakan tugasnya, dosen diminta untuk melaksanakan pengajaran di kelas, melaksanakan penelitian dan pengabdian masyarakat baik di lingkungan kampus maupun di luar kampus. Untuk itu “pemerintah memberikan berbagai penghargaan kepada dosen, selain gaji dan tunjangan dosen, juga menerima tunjangan berupa sertifikasi”.²⁰ Tunjangan sertifikasi tersebut sebagai bentuk dispensasi yang diberikan atas pekerjaan profesional dosen. Semua itu dilakukan tentunya untuk terus mendorong bagi peningkatan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia agar memiliki mutu yang baik dan berkualitas.

Berbicara masalah kinerja dosen, sebagaimana telah jelaskan bahwa kinerja dosen melingkupi pengamalan tridharma Perguruan Tinggi yang harus

¹⁷ Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru* (Bandung, Alfabeta, 2013). 30-31.

¹⁸ Dato, dkk. *Manajemen sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2008). 226.

¹⁹ Husaini. “Pengaruh Profesional Dosen Terhadap Kualitas Pembelajaran Dosen Agama Islam di Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan Universitas Pattimura”. *PEMBELAJAR: Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, dan Pembelajaran*, 1: 1 (April, 2017). 12.

²⁰ Winbaktianur & Nur Asiyah Yusri, “Pengatur Kinerja Terhadap Profesionalitas Dosen di UIN Imam Bonjol Padang” *Jurnal Al-Qalb*, 10: 2 (Desember, 2018). 141.

dilaksanakan oleh setiap dosen sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.²¹ Namun demikian pada kenyataannya:²²

Kompetensi dosen terutama di lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKIS) masih dinilai rendah, pendidikan dan pengajaran belum dilaksanakan secara profesional, produk riset dosen dinilai belum memenuhi harapan, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual dan kecerdasan sosial dosen masih rendah.

Salah satu pemicunya adalah pengembangan kompetensi dosen belum ditangani secara profesional sesuai dengan kebutuhan. Kompetensi sendiri merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa kompetensi dosen meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Melihat penjelasan ini maka dapat dipahami bahwa “yang menjadi perhatian utama untuk meningkatkan profesionalisme adalah dengan meningkatkan kompetensi”.²³ Maka dari itu kegiatan pengembangan kompetensi dosen penting untuk dilakukan guna menghasilkan kinerja yang maksimal bagi dosen dalam melakukan tugas profesionalnya.

Salah satu Perguruan Tinggi yang juga dituntut untuk melaksanakan pengembangan kompetensi dosen adalah Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Miftahul Huda Subang. STAI Miftahul Huda Subang merupakan salah satu Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKIS) yang berada di wilayah kabupaten Subang. “Perguruan Tinggi ini berdasarkan hasil penuturan ketua STAI Miftahul Huda Subang sudah berdiri semenjak tahun 1988 dan merupakan salah satu Perguruan Tinggi tertua dibandingkan dengan Perguruan Tinggi sejenisnya yang

²¹ Annisa Restu Purwanti, dkk. “Peningkatan Produktivitas Kerja Dosen Melalui Pengembangan Efektivitas Sistem Informasi Manajemen dan Budaya Organisasi”, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7: 2 (Juli, 2019). 834.

²² Saepudin, dkk. “Manajemen Kompetensi Dosen Universitas Muhammadiyah Jakarta”. *Ta’dibuna*, 8: 2 (Oktober, 2019). 312.

²³ Lijan Poltak Sinambela. “Profesionalisme Dosen dan Kualitas Pendidikan Tinggi”. *Jurnal Populis*, 2: 4 (Desember, 2017). 584.

berada di wilayah kabupaten Subang”.²⁴ STAI Miftahul Huda Pamanukan Subang sampai sekarang sudah memiliki 5 (lima) Program Studi (Prodi), yaitu: Pendidikan Agama Islam (PAI), Hukum Keluarga (Ahwal Syakhshiyah), Ekonomi Syari’ah (ES), Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD) dan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI). Dari 5 (lima) Program Studi ini, STAI Miftahul Huda sudah memiliki jumlah dosen tetap yang secara keseluruhan berjumlah 35 (tiga puluh lima) dosen tetap dengan jumlah dosen tetap pada masing-masing Program Studi sudah memiliki kecukupan jumlah minimum yakni 6 (enam) orang dosen tetap.

Sebagai Perguruan Tinggi yang terbilang senior di kabupaten Subang dan memiliki kompetensi dalam meluluskan para sarjana sesuai dengan bidang program studi masing-masing, STAI Miftahul Huda Subang terus dituntut untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan dan daya saingnya sebagai bentuk upaya dalam mempertahankan eksistensi dan kredibilitas Perguruan Tinggi ini. Namun demikian, lembaga Perguruan Tinggi ini pada kenyataannya masih dihadapkan pada berbagai permasalahan-permasalahan yang harus bisa ditangani.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan yang dilakukan, bahwa di antara masalah-masalah yang berhasil diidentifikasi dan dialami oleh STAI Miftahul Huda Subang adalah sebagai berikut: Pertama, rendahnya kinerja mengajar dosen dalam melaksanakan pembelajaran dalam jaringan (daring). Pandemi Covid-19 yang melanda hampir di seluruh penjuru dunia termasuk Indonesia telah memberi dampak yang luar biasa terhadap berbagai sendi kehidupan mulai dari segi kesehatan, ekonomi sampai kepada pendidikan. Semenjak mewabahnya Covid-19, dunia pendidikan mengalami perubahan sangat mendasar terutama dari sisi proses pembelajaran yang terpaksa harus dilakukan secara daring. Sistem pembelajaran daring ini pada pelaksanaannya menuntut penguasaan dalam melakukan pengelolaan teknologi-informasi. Persoalan yang dihadapi oleh sebagian besar dosen STAI Miftahul Huda adalah rendahnya dalam melakukan pengelolaan pembelajaran daring yang *notabene* membutuhkan kemampuan pemanfaatan teknologi-informasi secara maksimal. Selama pandemi Covid-19 melanda, proses

²⁴ Wawancara dengan Muchamad Rifki (Profil STAI Miftahul Huda Subang), Bandung, 28 Januari 2021.

pembelajaran daring di perguruan tinggi ini hanya mengandalkan satu aplikasi berupa *Whatsapp Grupp*. Kelemahan yang terlihat dari pembelajaran seperti ini adalah proses pembelajaran tidak berlangsung secara interaktif dan masih dirasa belum efektif. Akibatnya, kinerja mengajar dosen menjadi tidak maksimal seperti yang diharapkan.

Kedua, kinerja dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah masih belum maksimal. Sebagaimana diketahui bahwa tugas dosen bertumpu pada pengamalan tridharma Perguruan Tinggi yang di dalamnya tidak hanya mencakup bidang pengajaran, melainkan juga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Di STAI Miftahul Huda Subang, nampaknya proses pelaksanaan tridharma Perguruan Tinggi masih didominasi pada aspek pengajaran, sementara pada tugas dalam melaksanakan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat memperlihatkan kondisi yang masih kurang begitu diperhatikan. Hal ini dibuktikan dengan sangat sedikitnya jumlah penelitian dan karya publikasi ilmiah serta bentuk kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dihasilkan dosen STAI Miftahul Huda dalam setiap tahunnya baik berupa buku, jurnal, diktat, bahan ajar dan lain sebagainya. Sebagian besar dosen masih dinilai kurang produktif dalam melakukan kegiatan penelitian, menulis publikasi ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat sebagai bagian dari pengamalan tridharma Perguruan Tinggi yang harus dilakukan oleh dosen. Jumlah penelitian dan publikasi ilmiah yang dihasilkan oleh dosen di lingkungan STAI Miftahul Huda, sepanjang tahun 2020 jumlahnya masih sangat sedikit, yakni 15 publikasi ilmiah saja. Itu pun yang memiliki bobot yang cukup bernilai hanya 5, yaitu jurnal internasional dan nasional terakreditasi, sementara sisanya merupakan publikasi ilmiah yang tidak terakreditasi dan bersifat lokal, yakni dipublikasi oleh jurnal STAI yang masih menggunakan sistem manual atau *offline*, belum berbasis *online*. Kondisi yang terjadi pada aspek penelitian dan publikasi ilmiah ini menunjukkan bahwa kinerja dosen dalam bidang penelitian dan publikasi ilmiah terbilang sangat rendah. Karena itu persoalan terkait dengan kegiatan penelitian, publikasi ilmiah dan juga pengabdian kepada masyarakat menjadi masalah yang cukup mendasar.

Ketiga, rendahnya kesesuaian kualifikasi akademik dosen terutama terhadap relevansinya dengan program studi yang menjadi *home base* dosen. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya jumlah kualifikasi pendidikan dosen yang tidak sesuai dengan program studi. Kondisi ini di antaranya terdapat pada Prodi Ekonomi Syari'ah STAI Miftahul Huda, dari 8 (delapan) jumlah dosen tetap yang dimiliki, tidak ada yang memiliki kualifikasi gelar Magister Ekonomi Syari'ah. Kemudian pada Prodi Hukum Keluarga (Ahwal Syakhshiyah), dari 6 (enam) dosen tetap yang dimiliki, juga seluruhnya tidak ada yang memiliki kualifikasi pendidikan Magister Hukum Keluarga (Ahwal Syakhshiyah). Selain itu pada Prodi PGMI, dari 6 dosen tetap yang dimiliki, juga tidak ada yang memiliki kualifikasi Magister PGMI. Demikian juga dengan Prodi PIAUD juga tidak ada yang memiliki kualifikasi pendidikan dosen yang sesuai dengan Program Studi. Keberadaan kualifikasi dosen yang sesuai dengan program studi hanya terdapat di Prodi PAI, itu pun tidak seluruhnya melainkan terdapat 2 (dua) orang dosen yang tidak sesuai. Kondisi permasalahan mengenai kesesuaian kualifikasi pendidikan dosen dengan program studi yang menjadi *home base*-nya ini tentu akan berdampak pada kinerja dosen dalam melaksanakan tugas pengajarannya sebagai tenaga pendidik profesional, terutama dalam hal penguasaan terhadap berbagai mata kuliah yang diampu. Meskipun keseluruhan dosen yang ada sudah bergelar magister, namun kesesuaian kualifikasi pendidikan dosen menjadi hal yang cukup penting dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja dosen. Oleh karena itu permasalahan yang juga dihadapi lembaga STAI Miftahul Huda adalah dari sisi kesesuaian kualifikasi akademik dosen terhadap program studi, mengingat setiap program studi tentunya menuntut adanya penguasaan materi tertentu yang sesuai dengan kompetensi bidang keahlian dosen yang ditunjukkan dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya.

Keempat, dari aspek jabatan fungsional yang dimiliki dosen, masih belum memperlihatkan sisi proporsionalnya. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan jumlah dosen tetap yang dimiliki STAI Miftahul Huda masih didominasi oleh Asisten Ahli, bahkan dari beberapa dosen yang ada masih belum memiliki Jabatan Fungsional. Kemudian jumlah lektor masih sangat sedikit. Lektor kepala dan professor masih tidak ada. Melihat kondisi tersebut, perlu dipahami bahwa “selain kualifikasi

akademik dosen, untuk melihat aspek kompetensi profesional dosen salah satunya dapat dilihat dari kuantitas jabatan fungsional yang dimiliki dosen pada suatu perguruan tinggi”.²⁵ Karena itu, kondisi yang terjadi di STAI Miftahul Huda memperlihatkan adanya problem yang sedang dihadapi dalam hal pengembangan kompetensi profesional dosen terutama kaitannya dengan kinerja dosen dalam melaksanakan tugasnya secara optimal. Dari jumlah keseluruhan dosen tetap yang ada, jabatan fungsional dosen di STAI Miftahul Huda terhenti hanya pada jabatan lektor dengan jumlah 10 orang dosen, sementara jumlah asisten ahli sebanyak 17 orang dosen, dan tenaga pengajar yang belum memiliki jabatan fungsional sebanyak 8 orang dosen. Hal yang paling menyita perhatian adalah dari jumlah dosen tetap yang ada, tidak ada dosen yang memiliki tingkat jabatan lektor kepala apalagi professor. Hal ini mengindikasikan adanya sejumlah permasalahan dalam hal pengembangan kompetensi dosen dalam hal kenaikan jabatan fungsional dosen. Mengingat salah satu di antara syarat untuk memenuhi administrasi sertifikasi dosen, harus sudah memiliki jabatan fungsional serendah-rendahnya adalah asisten ahli. Semakin tinggi jabatan fungsional yang dimiliki dosen, menunjukkan tingkat profesionalitas dosen yang terbilang tinggi. Kepangkatan dosen melalui jabatan fungsional dosen merupakan bukti besarnya profesionalitas dosen dalam melaksanakan tugasnya.

Kelima, jumlah dosen profesional yang memiliki sertifikat pendidik dan sudah tersertifikasi, jumlahnya masih cukup rendah. Dari jumlah dosen tetap yang ada dengan keseluruhan 35 (tiga puluh lima) dosen, hanya 14 dosen yang sudah tersertifikasi. Kompensasi yang diberikan oleh pemerintah melalui tunjangan sertifikasi dosen memberikan kontribusi bagi peningkatan motivasi dosen dalam menjalankan tugasnya, hal ini pada akhirnya akan memiliki dampak terhadap kualitas kinerja dosen. Oleh sebab itu semakin banyak jumlah dosen yang tersertifikasi pada suatu institusi Perguruan Tinggi, maka dirasa semakin baik motivasi para dosen yang memberikan sumbangsih terhadap kinerja dosen yang optimal dalam melaksanakan tugasnya selaku pendidik profesional. Data mengenai

²⁵ Citra Dewi. “Manajemen Pengembangan Kompetensi Dosen”. *JMSP: Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*. 3: 1 (November, 2018). 23.

sertifikasi dosen di lingkungan STAI Miftahul Huda Subang menginformasikan bahwa jumlah dosen yang masih belum memiliki sertifikat pendidik dan mendapatkan tunjangan jumlahnya masih cukup banyak. Dari data yang ada, sebanyak 21 orang dosen belum tersertifikasi dosen, sementara dosen yang sudah tersertifikasi hanya berjumlah 14 orang dosen. Hal ini dapat berimplikasi terhadap kinerja dosen dalam menjalankan tugasnya, terutama bagi dosen yang belum tersertifikasi, mengingat tunjangan yang diberikan oleh pemerintah berkaitan dengan sertifikasi dosen akan memicu motivasi dosen dalam menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu semakin banyak jumlah dosen yang sudah tersertifikasi, maka semakin besar peluang dalam meningkatkan mutu pendidikan lembaga pendidikan tinggi melalui peningkatan kinerja dosen dalam menjalankan tugasnya selaku pendidik profesional. Maka dari itu, sertifikasi dosen menjadi penting untuk diperhatikan oleh setiap pengelola lembaga perguruan tinggi.

Melihat berbagai permasalahan yang dihadapi STAI Miftahul Huda Subang sebagaimana dikemukakan di atas, maka sudah bisa dipahami bahwa dalam mewujudkan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan termasuk di lingkungan Perguruan Tinggi untuk mendapatkan kualitas mutu pendidikan yang baik melalui peningkatan kinerja dosen, maka perlu dilakukan berbagai langkah dan upaya termasuk dalam hal pengembangan kompetensi profesional dosen yang dapat mendorong bagi peningkatan kinerja dosen. “Kinerja dosen sendiri dipahami sebagai suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai (dosen) dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.²⁶ Dalam hal ini fungsi sesuai tanggung jawab tersebut bertumpu pada kegiatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi sebagai tugas utama dosen, yakni melakukan pengajaran/pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Berbagai permasalahan sebagaimana telah disampaikan di atas, secara lebih jelas dapat dilihat pada ringkasan masalah sebagai berikut: Pertama, rendahnya

²⁶ Haeruddin Hafid. “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SAMSAT Polewali Mandar”, *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 13: 2 (2018). 292.

kinerja mengajar dosen dalam melaksanakan pembelajaran daring di masa pandemi, hal ini ditunjukkan dengan penggunaan media pembelajaran yang hanya bertumpu pada penggunaan aplikasi *Whatsapp* saja; Kedua, rendahnya produktifitas hasil penelitian dan publikasi ilmiah dosen sebagai kewajiban dosen dalam melaksanakan tugas Tridharma di bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat; Ketiga, rendahnya kesesuaian kualifikasi akademik dosen terhadap program studi yang menjadi *home base*, fakta ini dibuktikan dengan sedikitnya jumlah dosen tetap yang memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan program studi; Keempat, rendahnya jabatan fungsional dosen dan hanya berhenti pada tingkat lektor saja; Kelima, rendahnya jumlah dosen yang tersertifikasi dan telah memiliki bukti sertifikat pendidik profesional.

Berbagai permasalahan yang dihadapi STAI Miftahul Huda sebagaimana telah disampaikan di atas, menunjukkan adanya persoalan yang cukup serius dan mendesak serta penting untuk segera dilakukan suatu penelitian berkaitan dengan manajemen pengembangan kompetensi profesional dosen yang dilakukan oleh lembaga terkait, mengingat dosen sebagai pendidik profesional terus dituntut untuk memiliki kompetensi profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung-jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dengan demikian pengembangan kompetensi dosen merupakan hal mutlak yang harus dilakukan oleh lembaga perguruan tinggi. Selain itu, berdasarkan atas sejumlah fenomena yang diperoleh berkenaan dengan pengembangan kompetensi profesional dosen dan kinerja dosen di STAI Miftahul Huda Subang, peneliti merasa penting dan perlu melakukan kajian lebih mendalam dan komprehensif berkaitan dengan persoalan tersebut. Maka dari itu, peneliti menuangkannya ke dalam sebuah penelitian dengan judul: “Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional dalam Meningkatkan Kinerja Dosen (Penelitian di STAI Miftahul Huda Subang)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi dalam uraian latar belakang di atas, maka fokus penelitian ini adalah manajemen pengembangan kompetensi profesional dosen yang kemudian dirumuskan ke dalam pertanyaan-pertanyaan pokok penelitian, sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis program pembinaan dosen dalam mengelola bahan, metode dan media pembelajaran di STAI Miftahul Huda Subang?
2. Bagaimana analisis program studi lanjut dosen ke jenjang S3 (Doktor) di STAI Miftahul Huda Subang?
3. Bagaimana analisis program sertifikasi dosen di STAI Miftahul Huda Subang?
4. Bagaimana analisis program peningkatan jabatan fungsional dosen di STAI Miftahul Huda Subang?
5. Bagaimana analisis program pengkajian dan diskusi ilmiah dosen di STAI Miftahul Huda Subang?
6. Bagaimana analisis program mengikutsertakan dosen pada kegiatan pelatihan, seminar dan *workshop* bidang penelitian dan publikasi ilmiah di STAI Miftahul Huda Subang?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah sebagaimana telah disebutkan di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis program pembinaan dosen dalam mengelola bahan, metode dan media pembelajaran di STAI Miftahul Huda Subang.
2. Untuk menganalisis program studi lanjut dosen ke jenjang S3 (Doktor) di STAI Miftahul Huda Subang.
3. Untuk menganalisis program sertifikasi dosen di STAI Miftahul Huda Subang.
4. Untuk menganalisis program peningkatan jabatan fungsional dosen di STAI Miftahul Huda Subang.
5. Untuk menganalisis program pengkajian dan diskusi ilmiah dosen di STAI Miftahul Huda Subang.

6. Untuk menganalisis program mengikut-sertakan dosen pada kegiatan pelatihan, seminar dan *workshop* bidang penelitian dan publikasi ilmiah di STAI Miftahul Huda Subang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil daripada penelitian berkenaan dengan manajemen pengembangan kompetensi profesional dosen ini diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat baik dari aspek teoritis maupun dari aspek praktis, sebagai berikut:

1. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi khazanah pengembangan keilmuan terutama di bidang kajian bidang ilmu manajemen pendidikan Islam terutama berkaitan dengan masalah-masalah pengembangan kompetensi dosen di lingkungan pendidikan tinggi. Selain itu hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi salah satu sumber informasi dan rujukan dalam kaitannya dengan berbagai aspek teoritis yang berhubungan dengan pengembangan kompetensi profesional dalam meningkatkan kinerja dosen serta mendorong para peneliti lainnya untuk melakukan kajian secara komprehensif mengenai pengembangan kompetensi dosen dari berbagai aspek kajian.
2. Secara praktis hasil daripada penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengelola lembaga Perguruan Tinggi terutama terhadap lembaga terkait, dalam hal ini adalah STAI Miftahul Huda Subang dalam melakukan optimalisasi pengembangan kompetensi profesional dosen guna terus meningkatkan kinerja dosen untuk memperkuat daya saing dan terus meningkatkan mutu pendidikannya. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber rujukan dalam memberikan panduan bagaimana seharusnya proses pengembangan kompetensi dosen dilakukan oleh suatu lembaga Perguruan Tinggi dalam rangka meningkatkan kinerja dosen yang pada harapan selanjutnya adalah meningkatkan mutu pendidikan.

Kerangka pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini dirumuskan berdasarkan sejumlah konsep teori yang ada dan sejumlah permasalahan yang

dihadapi oleh lembaga STAI Miftahul Huda berkenaan dengan pengembangan kompetensi profesional dosen. Kerangka pemikiran tersebut kemudian disusun secara rasional dengan melakukan kontruksi pemikiran untuk memecahkan masalah penelitian. Berikut adalah kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Context

Penelitian ini didasarkan pada sejumlah temuan permasalahan yang terjadi di lingkungan perguruan tinggi, terutama pada lokasi penelitian dilakukan, dalam hal ini adalah STAI Miftahul Huda Subang, menyangkut masalah kinerja dosen yang berkaitan erat dengan pengembangan kompetensi profesional dosen. Masalah-masalah tersebut meliputi: Pertama, pada masa pandemi proses pembelajaran dilakukan secara dalam jaringan (daring), kondisi ini menuntut dosen memiliki penguasaan dalam pemanfaatan berbagai media teknologi informasi dan komunikasi untuk memaksimalkan proses pengajaran. Sementara temuan yang ada di lokasi penelitian, proses pembelajaran hanya mengandalkan media *Whatsapp Grupp*, dan pembelajaran yang terjadi menjadi kurang interaktif. Hal ini menunjukkan rendahnya kinerja mengajar dosen disebabkan sebagian besar dosen STAI Miftahul Huda tidak secara optimal dalam memanfaatkan berbagai media teknologi informasi dan komunikasi untuk menunjang pembelajaran pada masa pandemi.

Kedua, perlu dipahami bahwa kinerja utama dosen merujuk pada pengamalan tridharma perguruan tinggi dan tidak hanya bertumpu pada aspek pengajaran saja, melainkan juga pada aspek penelitian dan pengabdian masyarakat. Aspek penelitian ini di dalamnya mencakup penulisan karya ilmiah dan publikasi ilmiah baik berupa buku, jurnal, prosiding dan lain sebagainya yang terpublikasi. Pada aspek penelitian, dosen STAI Miftahul Huda tidak produktif dalam melakukan kegiatan penelitian, menulis ilmiah dan publikasi ilmiah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah masih belum maksimal.

Ketiga, optimalisasi kinerja dosen salah satunya dipicu oleh kesesuaian kualifikasi akademik terhadap program studi yang menjadi *homebase*-nya,

terutama terhadap mata kuliah yang diampu dosen. Di STAI Miftahul Huda Subang, ketersediaan dosen dengan kualifikasi akademik yang sesuai dengan program studi jumlahnya sangat terbatas. Hal ini berdampak pada kinerja dosen dalam mengajar terhadap mata kuliah yang diampu menjadi tidak maksimal.

Keempat, kompetensi profesional dosen salah satunya ditunjukkan dengan tingkat jabatan fungsional yang dimiliki dosen. Di STAI Miftahul Huda, terdapat sejumlah dosen yang belum memiliki jabatan fungsional, jabatan fungsional yang ada masih didominasi oleh asisten ahli. Selain itu jabatan fungsional dosen yang ada hanya terhenti pada tingkat lektor saja, belum ada dosen yang memiliki jabatan fungsional sampai lektor kepala apalagi professor. Hal ini dipicu oleh dosen yang kurang memperhatikan peningkatan jabatan fungsional, akibatnya jabatan fungsional dosen yang ada masih belum optimal.

Kelima, di antara faktor yang dapat mendorong kinerja dosen adalah sertifikasi dosen. Bagi seorang dosen, memiliki sertifikat pendidik setelah mengikuti program sertifikasi merupakan sebuah keharusan yang menunjukkan kompetensi profesional dosen. Kondisi yang terjadi di STAI Miftahul Huda, perhatian dan motivasi dosen untuk mengikuti program sertifikasi, masih terbilang rendah. Akibatnya jumlah dosen yang sudah tersertifikasi dan mendapatkan tunjangan sertifikasi dosen, masih terbilang rendah. Hal ini pada akhirnya berdampak pada kinerja dosen yang tidak maksimal.

Berbagai temuan di atas, merujuk pada adanya permasalahan yang terjadi pada pengembangan kompetensi profesional dosen yang dilaksanakan di STAI Miftahul Huda yang berdampak pada tidak optimalnya kinerja dosen dalam melaksanakan tugas utamanya mengamalkan tridharma perguruan tinggi. Oleh sebab itu, temuan permasalahan tersebut menjadi konteks bagi dilakukannya penelitian ini, mengingat peningkatan kinerja dosen salah satunya bertolak dari pengembangan kompetensi profesional dosen yang dilakukan secara maksimal.

2. *Input*

Sebagai aspek input dalam mengkonstruksi kerangka pemikiran, maka penting untuk menghadirkan berbagai teori yang akan digunakan untuk memecahkan masalah penelitian melalui proses analisis yang dilakukan. Teori-teori tersebut pada umumnya berkenaan dengan pengembangan kompetensi profesional dosen dan kinerja dosen. Bertolak dari pemikiran bahwa dosen sebagai tenaga pendidik profesional sangat berperan penting dalam melaksanakan dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional melalui pengamalan tridharma perguruan tinggi sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 ayat (9) Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa: “Tridharma Perguruan Tinggi yang selanjutnya disebut Tridharma adalah kewajiban Perguruan Tinggi untuk menyelenggarakan Pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”. Kedudukan dosen sebagai bagian penting di dalam penyelenggaraan perguruan tinggi, memiliki tanggungjawab untuk merealisasikan amanat pengamalan tridharma yang telah diberikan oleh undang-undang tersebut dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional sebagaimana telah dikemukakan.

“Kompetensi sendiri perlu diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak”.²⁷ “Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.²⁸ Di dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa “selaku tenaga pendidik baik guru maupun dosen sejumlah kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional”.²⁹

Di antara kompetensi utama yang harus dimiliki oleh dosen adalah kompetensi profesional. Istilah profesional memiliki hubungan kuat dengan istilah

²⁷ Husaini. “Pengaruh Profesional Dosen Terhadap Kualitas Pembelajaran Dosen Agama Islam di Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan Universitas Pattimura”. *PEMBELAJAR: Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, dan Pembelajaran*, 1: 1 (April, 2017). 11.

²⁸ Weinata Sairin, *Himpunan Peraturan di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Jala Permata Aksara, 2010). 69.

²⁹ Abd. Rahman Getteng, *Menuju Guru Profesional dan ber-Etika* (Yogyakarta: Graha Guru Printika, 2010). 8.

profesionalisme yang apabila dilihat dari sisi bahasa memiliki makna:³⁰ Pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai bidang keahliannya. Kedua, profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan, yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Ketiga, profesional berarti moral. Profesionalisme pada dasarnya merujuk pada serangkaian keahlian dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam rangka mendapatkan hasil yang optimal. “Profesionalisme adalah suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak”.³¹ Dalam kaitannya dengan dosen sebagai pendidik profesional, maka dapat dipahami bahwa dosen harus memiliki keahlian di bidangnya, melaksanakan tugas dengan standar baku sesuai profesinya, dan mematuhi etika profesi yang berlaku. Makna inilah yang hendak dipahami dalam memaknai istilah kompetensi profesional dosen. Bahkan di dalam Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional diartikan sebagai kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing mahasiswa memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas dosen terutama dalam hal kinerjanya yang harus ditunjang dengan berbagai aspek yang mendukung bagi pengembangan kompetensi profesional dosen seperti dengan memiliki penguasaan kompetensi, studi lanjut, sertifikasi, dan pelatihan-pelatihan yang berkenaan dengan peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi.

Menyoal aspek profesional yang harus dimiliki oleh seseorang di dalam menjalankan tugas pekerjaannya, Islam sebagai agama paripurna yang menjadi pedoman hidup bagi manusia telah memberikan gambaran yang jelas mengenai anjuran dalam menjalankan suatu pekerjaan yang harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Hal ini sebagaimana tersirat dalam kandungan surat al-Taubah ayat 105 sebagai berikut:

³⁰ Lailah Fujianti. “Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Akuntan Pendidik”. *Prosiding Seminar Nasional, Forum Bisnis & Keuangan*, I: 818 (2012). 818.

³¹ Riris Rotua Sitorus dan Lenni Wijaya, “Pengaruh Profesionalisme dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi”. *Media Studi Ekonomi*, 19: 2 (2016). 103.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S. al-Taubah: 105).

Keterangan ayat di atas memberikan penjelasan kepada semua manusia terutama orang yang beriman agar melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja untuk senantiasa bertanggung jawab atas segala bentuk pekerjaan yang diamanahkan kepadanya. Hal yang dimaksud dalam keterangan ini sejatinya adalah sifat profesional yang harus melekat dalam menjalankan suatu pekerjaan. Melaksanakan suatu pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan amanah adalah sebuah perbuatan yang harus melekat bagi diri seorang mukmin. Inilah mengapa profesionalisme menjadi penting di dalam menjalankan pekerjaan sebagai bagian dari pengamalan perintah Allah Swt, bahkan dapat dinilai sebagai suatu amal ibadah karena diposisikan sebagai bagian daripada pengabdian kepada Allah Swt. Kompetensi profesional dosen juga dalam perspektif Islam adakalanya disejajarkan dengan istilah kompetensi profesional religius, yakni “kemampuan dosen untuk menjalankan tugasnya secara profesional seperti mampu membuat keputusan keahlian atas beragamnya kasus serta mampu mempertanggungjawabkannya berdasarkan teori dan wawasan keahliannya”.³² Dalam hal ini Allah Swt juga berfirman:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ. اِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ اُولٰٓئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُوْلًا

Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mengetahui pengetahuan tentang hal itu, (karena) sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati, semuanya itu akan ditanya”. (Q.S. al-Isra’: 36).

Kemudian dalam sebuah hadits Rasulullah Saw, sebagaimana diriwayatkan oleh Imam Thabrani dan Baihaqi, juga dijelaskan bahwa:

³² Muhaimin, dkk, *Kontroversi Pemikiran Fazlur Rahman: Sudi Kritis Pembaharuan Pendidikan Islam*, (Cirebon: Cirebon, 1999). 115.

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبري والبيهقي)

Artinya: Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”. (HR. Thabrani dan Baihaqi).

Begitu pentingnya aspek profesional dalam menjalankan suatu pekerjaan, bahkan di dalam keterangan hadits lain, Rasulullah Saw juga bersabda:

إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya: “Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.” (H.R. Bukhari).

Keterangan al-Qur’an dan hadits sebagaimana telah disebutkan di atas sudah sangat tegas menjelaskan bahwa seorang dosen mestilah memiliki kompetensi profesional, mengingat dosen sebagai sebuah profesi harus ditunaikan secara profesional dengan penguasaan keahlian sesuai dengan bidang keilmuan masing-masing dosen. Oleh sebab itu berdasarkan terminologi ini, maka persoalan profesionalisme menurut Sagala bergantung pada tiga faktor penting, yakni:³³ (1) memiliki keahlian khusus yang disiapkan oleh program pendidikan keahlian atau spesialis; (2) memiliki kemampuan memperbaiki (kemampuan dan keahlian khusus); (3) memperoleh penghasilan yang memadai sebagai imbalan terhadap profesi tersebut. Ketiga faktor di atas, akan memberikan dorongan bagi usaha membentuk kompetensi profesional bagi dosen agar mampu menjalankan tugas kerjanya secara optimal. Kinerja dosen yang optimal inilah yang pada perkembangan selanjutnya akan berkontribusi terhadap peningkatan mutu perguruan tinggi. Karena itu dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan tinggi, faktor dosen adalah bagian daripada hal penting untuk diperhatikan.

Melihat penjelasan sebagaimana dipaparkan di atas, maka dapat ditangkap sebuah pemahaman bahwa kinerja dosen merupakan aspek serius yang perlu mendapatkan perhatian khusus dalam hubungannya dengan peningkatan mutu

³³ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011). 41.

sebuah lembaga perguruan tinggi. Secara sederhana, kinerja sebenarnya dapat dipahami sebagai hasil dari suatu pekerjaan atau *output*. Dalam hal ini, Mangkunegara memberikan terminologi bahwa “kinerja sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.³⁴ Menurut Mangkunegara, terdapat dua faktor penting dalam mempengaruhi kinerja, yaitu:³⁵ Pertama, faktor kemampuan (*ability*), dimana secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge+skill*). Kedua, faktor motivasi (*motivation*), faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mengerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hubungannya dengan kinerja dosen, kedua faktor ini teridentifikasi dari kualifikasi akademik yang dimiliki dosen dan juga dukungan penghargaan yang mampu memberikan motivasi kepada dosen untuk mengoptimalkan kinerjanya.

Berbicara masalah kinerja dosen, secara mendasar dapat dipahami sebagai “perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga pendidik”.³⁶ Merujuk pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada Bab 1 Pasal 1 ayat (2) disebutkan bahwa dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dari substansi yang dirumuskan oleh aturan tersebut dapat ditangkap bahwa tugas utama seorang dosen adalah melaksanakan fungsi daripada tridharma perguruan tinggi yang mencakup tiga aspek utama, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Oleh sebab itu dalam melihat kinerja dosen, tentu harus dilihat sisi relevansinya dengan ketiga aspek

³⁴ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002). 67.

³⁵ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber*, 67.

³⁶ Lilis Setyowati dan Purwantoro. “Determinan Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Tri Dharma”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. 17: 1 (Maret 2020). 10.

penting tersebut. Dalam hal ini bahwa selain mendidik atau mengajar mahasiswa, seorang dosen dituntut untuk terus mengembangkan keilmuannya melalui penelitian. Serta kemudian menerapkan hasil penelitian tersebut kepada masyarakat. Dengan penelitian seorang dosen akan memperkaya khasanah keilmuannya. Melalui pengabdian masyarakat, seorang dosen diharapkan dapat turut menjadi penggerak pembangunan.

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa tugas utama dosen adalah melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi. Untuk memaksimalkan profesionalitas dosen mewujudkan pelaksanaan tugas tersebut dalam kinerjanya, maka diperlukan pengembangan kompetensi dosen yang diarahkan pada peningkatan kinerja dosen. Pengembangan kompetensi profesional dosen sebagaimana dikemukakan di atas, pada prosesnya melibatkan berbagai fungsi manajemen di dalamnya. Oleh sebab itu, dalam melaksanakan tata kelola perguruan tinggi, dengan memperhatikan prinsip-prinsip pelaksanaan manajemen merupakan bagian sangat penting. Dalam hal ini, konsepsi teori yang bisa digunakan untuk menyoal secara mendalam berkenaan dengan manajemen terutama dalam hubungannya dengan manajemen pengembangan kompetensi dosen, adalah teori yang dikembangkan oleh George R. Terry (1958). Dalam bukunya berjudul *Principles of Management*, Terry sebagaimana dikutip oleh Sukarna³⁷, telah membagi empat fungsi dasar daripada manajemen, yaitu: perencanaan (*planning*); pengorganisasian (*organizing*); pelaksanaan (*actuating*); dan pengawasan (*controlling*). Keempat fungsi manajemen tersebut, biasa disingkat dengan POAC. Dan di antara fungsi manajemen tersebut, salah satunya yang paling penting adalah fungsi pelaksanaan atau *actuating*, fungsi ini didefinisikan oleh Terry sebagai berikut:³⁸

Actuating is setting all members of the group to want to achieve and to strike to achieve the objective willingly and keeping with the managerial planning and organizing efforts. “.... Pelaksanaan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan”.

³⁷ Sukarna. *Dasar-dasar Manajemen* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011). 10.

³⁸ Sukarna. *Dasar-dasar Manajemen*, 82.

Pada definisi di atas, terlihat bahwa tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi tergantung kepada bergerak atau tidaknya seluruh anggota organisasi dalam menjalankan fungsi manajemen, mulai dari tingkat atas, menengah sampai ke bawah. Segala kegiatan sebagai realisasi fungsi *actuating*, harus terarah kepada sasarannya. Dalam hubungannya dengan implementasi pengembangan kompetensi dosen, pengertian tersebut dapat dipahami dari penjelasan bahwa seluruh rangkaian kegiatan pengembangan dosen, harus dijalankan dengan mengarah pada suatu tujuan yang diharapkan, salah satunya adalah peningkatan kinerja dosen. Dengan demikian, maka sekali lagi perlu ditekankan bahwa di dalam melaksanakan pengembangan kompetensi dosen, penting untuk menerapkan prinsip-prinsip dan fungsi-fungsi manajemen di dalamnya.

Pengembangan kompetensi dosen sebagai bagian dari upaya meningkatkan kompetensi dosen yang mengarah pada peningkatan kualitas kinerja dosen, dapat dilakukan salah satunya dengan mengadakan pembinaan. Pembinaan merupakan salah satu dari banyak alternatif yang bisa digunakan oleh lembaga perguruan tinggi dalam meningkatkan kompetensi para dosen. Pembinaan ini merupakan agenda yang cukup penting mengingat dosen sebagai bagian dari sumber daya utama pendidikan di perguruan tinggi harus dikelola dengan baik dan optimal. Selanjutnya pembinaan tersebut secara teknis setidaknya dapat dijalankan dengan dua macam kegiatan, yaitu:³⁹ Pertama, pembinaan kemampuan dosen melalui supervisi pendidikan, program sertifikasi, dan tugas belajar. Kedua, pembinaan komitmen pegawai melalui pembinaan kesejahteraannya. Kegiatan-kegiatan tersebut harus dipahami sebagai bagian dari bentuk pembinaan yang bisa dilakukan oleh pengelola lembaga perguruan tinggi dalam melakukan tata kelola terhadap dosen sebagai sumber daya manusia yang dimiliki untuk meningkatkan mutu pendidikan. Pengelolaan terhadap dosen berupa pembinaan tersebut menjadi langkah strategis untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki dosen sehingga akan berdampak pada mutu pendidikan perguruan tinggi.

³⁹ Jejen Mustafah. *Peningkatan Kompetensi Dosen melalui Pelatihan dan Sumber Belajar: Teori dan Praktik*. (Jakarta : Tera Indonesia, 2012). 10-11.

Selain daripada penjelasan tersebut sebagaimana dikemukakan di atas, pada dasarnya pengembangan dosen dalam suatu perguruan tinggi dapat dilakukan dengan berbagai cara. Secara praktis, bentuk pengembangan dosen dapat dilakukan secara formal dan non-formal. Secara formal seperti melakukan peningkatan jabatan akademik dosen atau jabatan fungsional dosen, memfasilitasi dalam hal studi lanjut dosen, melaksanakan seminar *workshop*, dan lain-lain. “Sementara pengembangan secara non-formal, seperti mewujudkan hubungan yang harmonis antara dosen dan para pimpinan perguruan tinggi, penyelesaian konflik secara fungsional untuk menumbuhkan persatuan dan keutuhan lembaga, dan lain sebagainya”.⁴⁰ Berbagai bentuk kegiatan pengembangan kompetensi dosen, secara esensial ditujukan untuk meningkatkan kualitas kinerja dosen yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan mutu pada sebuah lembaga pendidikan tinggi. Karena itu dosen dituntut untuk memiliki tanggungjawab dalam menjalankan profesinya, tanggungjawab tersebut setidaknya meliputi tiga aspek:⁴¹

- (1) Tanggung jawab untuk selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dalam disiplin akademiknya dengan membaca lektur yang baru berupa buku atau jurnal, dan mengikuti kegiatan ilmiah berupa diskusi atau seminar, mengenai bidang studinya.
- (2) Selalu berusaha meningkatkan keefektifan mengajar, mencari cara-cara baru dalam menyampaikan materi kuliah, memotivasi mahasiswa dan memperbaiki metode evaluasi prestasi mahasiswa.
- (3) Bertanggung jawab untuk ikut serta mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang studinya melalui penelitian, analisis dan penulisan secara kreatif serta menyajikan makalah pada kesempatan diskusi atau seminar.

Aspek input selanjutnya sebagai masukkan dalam merumuskan kerangka pemikiran penelitian adalah hasil identifikasi terhadap ketersediaan sumber daya manusia yang dimiliki lembaga STAI Miftahul Huda Subang sebagai sasaran bagi pengembangan program kompetensi profesional dosen. Dalam hal ini sumber daya yang dimaksud adalah keberadaan dosen tetap sebagai tenaga pengajar utama dalam penyelenggaraan pendidikan di lembaga terkait. Kemudian selain itu,

⁴⁰ Hisny Fajrussalam, dkk. “Pengembangan Kompetensi Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Riyadhul Jannah Jalancagak Subang Jawa Barat”. *Leaderia*, 1: 1 (Juni 2020) 40-41.

⁴¹ Sanusi Uwes. *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*. (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999). 31.

dukungan sarana dan prasarana seperti ketersediaan jaringan internet dan segala instrumen yang diperlukan bagi pengembangan kompetensi profesional dosen menjadi bagian penting dalam mengoptimalkan keterlaksanaan pengembangan kompetensi profesional dosen yang dilaksanakan oleh lembaga.

Aspek lainnya yang juga menjadi masukan atau input bagi pengembangan kompetensi profesional dosen adalah ketersediaan sejumlah kebijakan yang secara signifikan mendorong bagi terealisasinya pelaksanaan pengembangan kompetensi profesional dosen di lingkungan STAI Miftahul Huda Subang. Berbagai kebijakan tersebut baik yang terdapat pada peraturan perundang-undangan, sebagai kebijakan nasional, maupun kebijakan yang dikeluarkan oleh lembaga seperti Rencana Induk Pengembangan (RIP), Rencana Strategis (Renstra), Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dan lain sebagainya.

3. *Process*

Aspek proses dalam perumusan kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah segala bentuk pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi profesional dosen yang dilakukan oleh lembaga STAI Miftahul Huda Subang dalam usaha meningkatkan kualitas kinerja dosen. Karena itu, “penting untuk menghadirkan berbagai program kegiatan yang dilakukan lembaga, mengingat idealnya setiap perguruan tinggi dituntut memiliki program yang komprehensif khususnya untuk meningkatkan kompetensi keprofesionalan dosen (*university teacher*)”.⁴² Di antara berbagai program kegiatan yang diarahkan pada pengembangan kompetensi profesional dosen di STAI Miftahul Huda Subang, adalah sebagai berikut:

- a. Kegiatan pembinaan dosen yang dilakukan oleh lembaga melalui *workshop* dan seminar, yang diorientasikan untuk memberikan bekal penguasaan kepada dosen dalam mengelola bahan, metode dan media pembelajaran.
- b. Dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional dosen, lembaga mendorong kepada para sumber daya dosen yang dimilikinya untuk melaksanakan studi lanjut pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kompetensi profesional dosen yang pada

⁴² Sanusi Uwes. *Manajemen Pengembangan*, 38.

akhirnya diharapkan akan turut berkontribusi pada peningkatan kualitas mutu pendidikan melalui kinerja dosen yang memiliki kompetensi profesional yang baik.

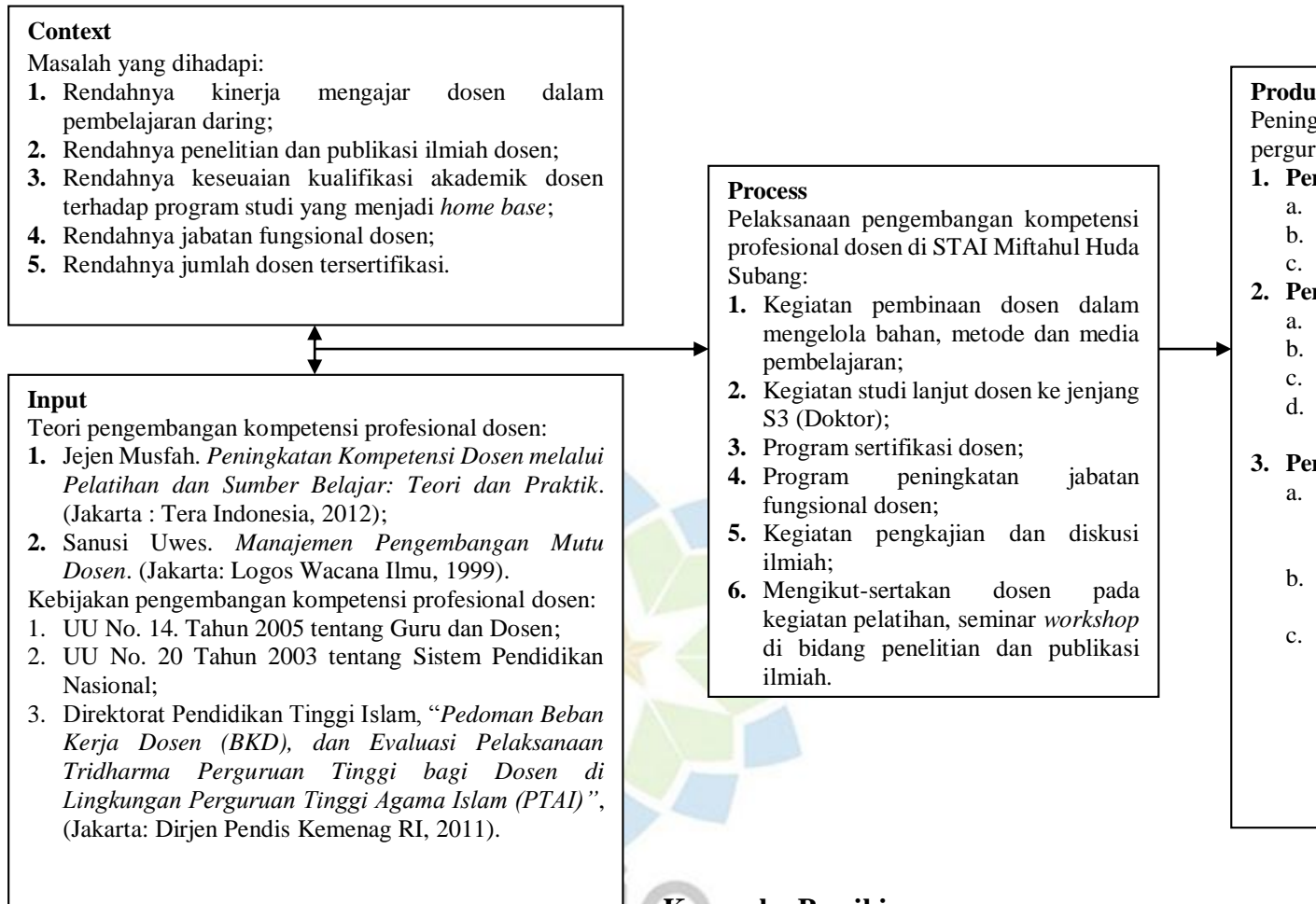
- c. Langkah yang juga dilaksanakan oleh lembaga dalam pengembangan kompetensi dosen adalah dengan terus mendorong para dosen untuk mengikuti program sertifikasi dosen. Dalam hal ini, tunjangan yang diperoleh dosen yang sudah tersertifikasi diharapkan dapat menguatkan komitmen dosen untuk menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik profesional.
- d. Upaya yang juga dilaksanakan oleh lembaga dalam hal pengembangan kompetensi profesional dosen, adalah melalui peningkatan jabatan fungsional dosen. Dalam hal ini, lembaga secara terbuka memfasilitasi segala keperluan syarat administratif yang diperlukan oleh para dosen untuk meningkatkan jabatan fungsional dosen.
- e. Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi profesional dosen, lembaga STAI Miftahul Huda Subang juga mengadakan kegiatan pengkajian dan diskusi ilmiah. Kegiatan ini biasanya berupa *Forum Group Discussion* (FGD). Kegiatan ini dilaksanakan dengan sasaran untuk memberikan bekal kepada dosen dalam mengasah keilmuannya di bidang masing-masing dengan harapan dosen memiliki kompetensi profesional dalam menjalankan terutama dalam hal tugas pengajarannya.
- f. Upaya pengembangan kompetensi dosen juga dilakukan dengan mengikutsertakan dosen untuk mengikuti pelatihan, seminar dan *workshop* di bidang penelitian dan publikasi ilmiah di luar kampus. Lembaga dalam hal ini mengutus dosen, untuk mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut dengan *output* yang diharapkan dosen memiliki bekal keterampilan dapat melaksanakan penelitian dan publikasi ilmiah sebagai usaha meningkatkan kinerja dosen terutama di bidang penelitian dan publikasi ilmiah, mengingat kegiatan penelitian dan publikasi ilmiah merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pengamalan tridharma perguruan tinggi.

4. *Product/ Output*

Sasaran pengembangan kompetensi profesional dosen yang dilakukan oleh lembaga STAI Miftahul Huda Subang, diarahkan pada peningkatan kualitas kinerja dosen dalam melaksanakan pengamalan tridharma perguruan tinggi yang meliputi aspek pendidikan/ pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Peningkatan kualitas kinerja dosen tersebut merupakan *output* atau capaian yang diharapkan atas dilakukannya berbagai program kegiatan yang terdapat dalam pengembangan kompetensi profesional dosen dan diorientasikan bagi peningkatan mutu pendidikan tinggi. Oleh sebab itu, untuk menilai kompetensi profesional dosen tersebut, perlu digunakan indikator yang menjadi tolak ukur yang dapat diuraikan sebagai berikut: Pertama, Pendidikan dan pengajaran, meliputi: melaksanakan perkuliahan; mengembangkan program perkuliahan; dan mengembangkan bahan pengajaran. Kedua, penelitian dan pengembangan ilmu, meliputi: menghasilkan karya penelitian; menerjemahkan/ menyadur buku ilmiah; mengedit/ menyunting karya ilmiah; Menyampaikan orasi ilmiah, pembicaraan seminar. Ketiga, pengabdian kepada masyarakat, meliputi: melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat; memberi latihan/ penataran/ penyuluhan/ ceramah kepada masyarakat; membuat/ menulis karya pengabdian kepada masyarakat.⁴³ Berbagai indikator sebagaimana dikemukakan, merupakan aspek-aspek yang bisa dijadikan instrument dalam melakukan identifikasi terhadap kualitas mutu dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya mengamalkan tridharma perguruan tinggi

Dengan demikian berdasarkan uraian sebagaimana dikemukakan di atas, dapat dipahami bahwa penelitian ini terkonsentrasi pada manajemen pengembangan kompetensi profesional dosen di STAI Miftahul Huda Subang. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini dirumuskan kerangka pemikiran yang menggambarkan alur pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini sebagaimana dapat dilihat pada gambar beriku:

⁴³ Direktorat Pendidikan Tinggi Islam, “*Pedoman Beban Kerja Dosen (BKD), dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi bagi Dosen di Lingkungan Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI)*”, (Jakarta: Dirjen Pendis Kemenag RI, 2011). 19-21.



Gambar. 1.1 Skema Kerangka Pemikiran

(Sumber: Kerangka Model Pengembangan Kompetensi Profesional Dosen)