

## **Dimensi Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Pendidik dalam Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi**

**Subakri**

**UIN KH. Ahmad Shiddiq Jember, Jawa Timur**

[cakbakri@gmail.com](mailto:cakbakri@gmail.com)

### **Abstract**

*Lecturer management must have the main target, namely increasing the quality of their productivity through increasing work efficiency as educators or teaching staff. This article discusses the dimensions of lecturer competency development. The results of the study conclude that at least seven competency areas and their development strategies can be formulated through certain programs that support the improvement of these competency areas. pedagogical competence, information engineering competence, administrative competence, curriculum competence, evaluation competence, and scientific competence (research, publication, and community service).*

**Keywords;** *Competencies, educators, universities.*

### **Abstrak**

Pengelolaan dosen harus mempunyai sasaran utama, yakni kenaikan kualitas produktivitasnya melalui peningkatan efisiensi kerja sebagai tenaga pendidik atau tenaga pengajar. Artikel ini membahas dimensi pengembangan kompetensi dosen. Hasil kajian menyimpulkan bahwa dapat dirumuskan setidaknya tujuh bidang kompetensi berikut strategi pengembangannya melalui program-program tertentu yang mendukung peningkatan bidang-bidang kompetensi tersebut. kompetensi pedagogis, kompetensi teknik informasi, kompetensi administrasi, kompetensi kurikulum, kompetensi evaluasi, kompetensi ilmiah (riset, publikasi dan pengabdian kepada masyarakat).

**Kata Kunci;** Kompetensi, tenaga pendidik, perguruan tinggi

## **Pendahuluan**

Di antara kritik yang sering dilontarkan terkait kualitas dosen perguruan tinggi di Indonesia adalah: *Pertama*, sekarang ini minat sebagian dosen untuk terus membaca dan melakukan riset ilmiah di bidang keilmuannya sudah menurun. Mereka tampak sudah merasa puas dengan gelar doktor atau Ph.D yang diraihinya. Mereka sudah tidak lagi sibuk dengan penelitian ilmiah yang menjadi tugas pokok mereka untuk menyumbangkan hal-hal baru dalam bidang keilmuannya.<sup>1</sup> Walaupun mereka melakukan sebuah penelitian, biasanya itu tidak dimaksudkan untuk menemukan hal baru atau menyumbang sesuatu yang bermanfaat untuk masyarakat, tetapi untuk meraih kenaikan pangkat atau mencapai posisi guru besar belaka.

M. Nasir selaku Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Menristek Dikti) mengungkapkan bahwa hanya 12-14 persen dosen di Indonesia yang sudah melakukan penelitian. Produksi jurnal ilmiah masih sedikit. Pada tahun 2015, hanya sekitar 4.500-5.500 jurnal yang dihasilkan akademisi dan peneliti di Indonesia. Perbandingan antara jumlah penelitian sangat tidak seimbang dengan total jumlah penduduk di Indonesia. Untuk itu penelitian di Indonesia harus terus dikembangkan.<sup>2</sup>

*Kedua*, tidak sedikit para dosen yang beranggapan bahwa tugas utamanya hanya menyampaikan pengetahuan atau menugaskan penelitian ilmiah kepada para mahasiswa. Mereka sering alpa bahwa mereka adalah pendidik dalam pengertian seluas-luasnya. Di pundak mereka terpikul tanggung jawab yang melampaui

---

<sup>1</sup> Hanafiah, M.J. (1994) *Pengelolaan Mutu Total Pendidikan Tinggi (Suatu Buku Pedoman bagi Pengelola Perguruan Tinggi Untuk Meningkatkan Mutu)*. Jakarta : Depdikbud RI. Badan Kerjasama Perguruan Tinggi Negeri. (Wilayah Indonesia barat). H. 64

<sup>2</sup> Suwena, Kadek Rai, *The Administrator's Production Function sebagai Sebuah Pendekatan Penilaian Produktivitas Pelaksanaan Proses Belajar Mengajar Dosen pada Perguruan Tinggi*. <http://www.ejournal.undiksha.ac.id>

tembok kampus, yaitu untuk mendidik mahasiswa, baik dari sisi keilmuan, mental, cara berpikir, perilaku, dan sebagainya.<sup>3</sup>

*Ketiga*, banyak dosen yang menghindarkan diri dari tugas utamanya sebagai pendidik dengan berbagai cara untuk menutupi kekurangannya. Misalnya dengan menerapkan "despotisme ilmiah" karena tidak mampu mengatasi dialog kritis dengan mahasiswa, lari dari topik utama perkuliahan untuk menghabiskan waktu karena tidak menguasai materi, atau memberi penugasan kemudian membiarkan para mahasiswa berdebat sendiri dengan alasan melatih mereka berdiskusi, dan sebagainya.

Kondisi ini menunjukkan bahwa masih ada jurang yang lebar antara cita-cita ideal dengan kondisi riil para dosen perguruan tinggi di Indonesia saat ini. Kondisi tersebut tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti manajemen pendidikan, ekonomi, realitas sosial, dan lain-lain. Karena itu, untuk membenahinya juga diperlukan sebuah program pengembangan profesionalisme dosen yang komprehensif serta melibatkan berbagai pihak, mulai dari perguruan tinggi, pemerintah, hingga masyarakat<sup>4</sup>.

Profesi dosen sesungguhnya menunjuk pada upaya-upaya yang dilakukan oleh tenaga pengajar sebagai realisasi dari peran selaku pendidik dan pembelajar di perguruan tinggi.<sup>5</sup> Dengan demikian, pengembangan profesionalisme dosen dapat diartikan usaha yang luas untuk meningkatkan kompetensi, kualitas pembelajaran dan peran akademis tenaga pengajar di perguruan tinggi.<sup>6</sup>

## **Pembahasan**

Para pakar pendidikan mengemukakan berbagai pendapat tentang program pengembangan profesi dosen ini. Menurut J.G. Gaff dan Doughty, sebagaimana dikutip Miarso, terdapat tiga usaha yang saling berkaitan, yaitu pengembangan instruksional (*instructional development* = ID), pengembangan organisasi (*organization*

---

<sup>3</sup> Kotrlik, Joe W; James Bartlett; Higgins Chadwick and Heather Williams. 2002. *Factors Associated With Research Productivity of Agricultural Education Faculty*. Journal of Agricultural Education. Vol. 43. No. 3. H. 211

<sup>4</sup> Sedarmayanti. 2001. *manajemen sumber daya manusia & produktivitas kerja*. Bandung: mandar maju. H. 54

<sup>5</sup> Media Roza. Produktivitas Dosen dalam Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. *Jurnal Tarbiyah al-Awlad, Volume IV Edisi 1 h. . 398-407*

<sup>6</sup> Gozali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab) Edisi Kedua*, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 2000), h. 504

*development* = OD), dan pengembangan profesional (*professional development* = PD). Bergquist dan Philips berpendapat bahwa pengembangan tenaga dosen merupakan bagian inti dari pengembangan kelembagaan (*institutional development*), dan meliputi sebagian dari pengembangan personal, pengembangan profesional, pengembangan organisasi, dan pengembangan masyarakat.<sup>7</sup>

Nur Syam mengemukakan, pengembangan profesi dosen meliputi empat kompetensi, yaitu: Kompetensi pedagogis atau kemampuan dosen mengelola pembelajaran. Kompetensi kepribadian atau standar kewibawaan, kedewasaan, dan keteladanan. Kompetensi profesional atau kemampuan dosen untuk menguasai *content* dan metodologi pembelajaran. Kompetensi sosial atau kemampuan dosen untuk melakukan komunikasi sosial, baik dengan mahasiswa maupun masyarakat luas.<sup>8</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat dirumuskan setidaknya tujuh bidang kompetensi berikut strategi pengembangannya melalui program-program tertentu yang mendukung peningkatan bidang-bidang kompetensi tersebut. Tujuh bidang kompetensi yang dimaksud adalah:

### **Pengembangan Kompetensi Pedagogis**

Kompetensi pedagogis atau kemampuan dosen mengelola pembelajaran merupakan tulang punggung keberhasilan proses pendidikan di perguruan tinggi. Kompetensi pedagogis ini terkait dengan cara mengajar yang baik dan tepat, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan lancar dan efektif. Seorang dosen, selain harus memiliki kepakaran di bidang keilmuannya, juga harus menguasai teori-teori dan teknik pengajaran serta aplikasinya dalam proses pembelajaran di perguruan tinggi. Sebab itu, peningkatan kemampuan di bidang ini merupakan hal utama dalam pengembangan profesionalisme dosen.

---

<sup>7</sup> Hill, Y., Lomas, L., Macgregor, J., 2003, "Student Perception of Quality in Higher Education, Quality Assurance in Education", Quality Assurance in Education, ISSN: 0968-4883 Vol. 11. No.1, h. 15-20

<sup>8</sup> Kadarisman, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, , H. . 2-3

Beberapa perguruan tinggi di Amerika Serikat mengukur kualitas sebuah fakultas melalui kemampuan para dosennya dalam mengelola proses pembelajaran. Demikian pula mata kuliah yang diberikan kepada mahasiswa juga disesuaikan dengan kemampuan pedagogis para dosennya. Dosen tidak hanya dinilai dari penguasaan terhadap bidang studinya atau pengembangan teori-teori ilmiahnya, namun juga pada kemampuannya mengajar serta mengelola pembelajaran di dalam kelas yang mencakup pendekatan, strategi, metode, dan seni mengajarnya.<sup>9</sup>

Untuk meningkatkan kemampuan pedagogis ini, para tenaga dosen perlu diberikan pelatihan yang terkait dengan metode pengajaran di perguruan tinggi yang meliputi:

- a. Metode Diskusi (*Discussion Method*). Metode ini lebih efektif dari metode ceramah, karena diskusi menuntut mental dan pikiran serta tukar menukar pendapat. Selain itu, diskusi juga lebih komunikatif, mampu menjelaskan hal-hal yang masih semu, dan mampu mengungkap tingkat keaktifan setiap mahasiswa.
- b. Metode Studi Kasus (*The Case Method*). Metode ini relevan terutama untuk program studi yang menekankan penerapan suatu hukum terhadap suatu kasus, misalnya di fakultas hukum atau fakultas pertanian, dan lain-lain. Suatu kasus dijadikan bahan untuk diskusi mahasiswa di bawah bimbingan dosen.
- c. Metode Tutorial (*Tutorial Method*). Metode ini berupa penugasan kepada beberapa mahasiswa tentang suatu objek tertentu, lalu mereka mendiskusikannya dengan pakar di bidangnya untuk memastikan validitas pemahaman mereka tentang objek tersebut.
- d. Metode Tim Pengajar (*Team Teaching Method*). Salah satu bentuk dari metode ini adalah sekurang-kurangnya dua orang dosen mengajar satu materi kuliah yang sama dalam waktu yang sama pula, namun dengan pokok bahasan yang saling melengkapi.
- e. Metode Ceramah. Metode ini muncul paling awal dan banyak digunakan terutama jika mahasiswa dalam satu kelas sangat banyak.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Mahmud al-Naqah, *al-Tanmiyah al-Mahniyyah li Ustadz al-Jami'ah fi Ashr al-Ma'lumatiyyah*, (Cairo: Jami'at 'Ain Syams, 1999), h. . 145

<sup>10</sup> Siti Nurhidayatul Hasanah. *Aplikasi Total Quality Management (Tqm) Dalam Manajemen Pendidikan Islam*. Jurnal Edukasi, Volume 0 1 , Nomor 02 , Nov 2013 : 209 – 224

### **Pengembangan Kompetensi Teknik Informasi**

Zaman ini disebut dengan zaman teknologi informasi. Perkembangan teknologi informasi yang demikian cepat merupakan tantangan baru bagi para praktisi pendidikan, termasuk dosen. Para pakar pendidikan memandang bahwa penguasaan para dosen terhadap teknologi informasi sangat berpengaruh terhadap kesuksesannya dalam mengelola pembelajaran di perguruan tinggi.

Sebab itu, para dosen perlu diberikan pelatihan penggunaan berbagai macam teknologi informasi yang tersedia saat ini, mulai dari komputer, televisi, telepon, *video conference*, hingga dunia internet. Pengembangan kemampuan memanfaatkan teknologi informasi ini dibutuhkan dalam perencanaan pendidikan, terutama yang terkait dengan analisis, desain, implementasi, manajemen, hingga evaluasi instruksional pendidikan.<sup>11</sup>

Untuk pengembangan kemampuan teknologi informasi ini dibutuhkan beberapa hal berikut:

- a. Ketersediaan fasilitas teknologi berikut perlengkapannya, baik berupa komputer, video, proyektor, perlengkapan internet, dan sebagainya.
- b. Ketersediaan isi serta bahan-bahan terkait metode penggunaan teknologi informasi tersebut untuk mendukung metode pengajaran dan pelaksanaan kurikulum pendidikan.
- c. Penyelenggaraan pelatihan bagi para dosen tentang cara penggunaan alat-alat teknologi informasi tersebut, sehingga pada saatnya mereka dapat mengajarkannya juga kepada para mahasiswa. Dengan demikian, proses pembelajaran akan berlangsung lebih efektif dan produktif.<sup>12</sup>

### **Pengembangan Kompetensi Manajemen/Administrasi**

Sistem manajemen perguruan tinggi berbeda dengan manajemen di lembaga-lembaga lainnya. Di lingkungan perguruan tinggi terdapat komunitas berbeda yang saling terkait, yaitu mahasiswa, dosen, pegawai, dan para pekerja. Mereka semua diatur

---

<sup>11</sup> Afnan Darwaza, *Daur al-Mu'allim fi Ashr al-Internet*, (Tunis: al-Munazhzhmah al-Arabiyah li al-Tarbiyah, 2000), h. . 98

<sup>12</sup> Suyata, *Penataan Kembali Pendidikan Islam pada Era Kemajuan Ilmu dan Teknologi*, UNISIA No. 12 Th. XIII, (Yogyakarta: UII, 1992), h. . 28

oleh pimpinan. Demikian pula model manajemen yang diterapkan di sebuah perguruan tinggi mengalami perubahan berdasarkan perkembangan perguruan tinggi tersebut. Manajemen di perguruan tinggi yang baru didirikan berbeda dengan manajemen di perguruan tinggi yang sudah maju.<sup>13</sup>

Dengan asumsi ini, para dosen sebagai bagian utama dari perguruan tinggi, sesungguhnya dibutuhkan untuk terlibat secara langsung dalam mengelola perguruan tinggi, baik pada level pimpinan universitas, fakultas, jurusan, program studi, maupun tim-tim yang dibentuk khusus untuk tujuan tertentu. Sebab itu, pengembangan kemampuan manajemen sangat penting bagi para dosen. Jika mereka diharapkan untuk memberikan kontribusi signifikan dalam pengelolaan perguruan tinggi, maka kemampuan administrasi dan manajemen mereka perlu terus ditingkatkan.

Untuk menunjang kemampuan manajemen para dosen, perlu diberikan pelatihan intensif dan berkesinambungan mengenai manajemen/administrasi umum, administrasi/manajemen perguruan tinggi, perumusan strategi pendidikan, dasar-dasar perencanaan pendidikan, manajemen kurikulum, pengambilan keputusan, administrasi/manajemen kepegawaian, manajemen sumber daya manusia, manajemen konflik, penyusunan program berikut pelaksanaannya, hubungan masyarakat, dan sebagainya.<sup>14</sup>

#### **Pengembangan Kompetensi Pengembangan Kurikulum Ajar**

Kurikulum merupakan fundamen yang sangat penting untuk mencetak mahasiswa yang berkualitas tinggi. Kurikulum yang baik adalah kurikulum yang kandungannya memperhatikan kemampuan peserta didik serta mampu mendorong kemampuan mereka menjadi daya kreatif dan inovatif. Di sinilah salah satu peran penting para dosen. Mereka adalah kunci pembuka pengembangan kurikulum, karena merekalah yang paling menguasai secara mendalam masing-masing disiplin keilmuan.

Namun penguasaan terhadap suatu disiplin ilmu bukanlah satu-satunya ukuran kesuksesan profesi seorang dosen. Mereka juga dituntut mampu merumuskan kurikulum yang dapat menciptakan para sarjana dengan prestasi akademik yang tinggi, berperilaku terhormat, serta berbudi baik. Karena itu, para dosen perlu diberikan

---

<sup>13</sup> Soeroyo, *Berbagai Persoalan Pendidikan, Pendidikan Nasional dan Pendidikan Islam di Indonesia*, Jurnal Ilmu Pendidikan Islam, Problem dan Prospeknya, Volume I, (Yogyakarta: Fak. Tarbiyah IAIN Suka, 1991), h. . 77-78

<sup>14</sup> Lihat Taj Fadllullah, *Tadrib Idarat al-'Ulya wa al-Qiyadiyah*, (Sudan: Wizarat al-Ta'lim al-'Aliy, 1999), h. . 70

kesempatan untuk mengikuti perkembangan terbaru bidang ilmu yang digelutinya agar mereka dapat merumuskan kurikulum juga berdasarkan perkembangan terbaru. Mereka juga perlu didukung secara moral dan dana untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang bertujuan menciptakan kurikulum terbaik.

Untuk meningkatkan kemampuan tenaga dosen dalam merumuskan kurikulum, perlu diselenggarakan kegiatan berupa:

- a. Pertemuan, baik seminar, lokakarya, maupun lainnya, yang tujuannya memperbarui pengetahuan para dosen tentang perkembangan terbaru di bidang disiplin ilmu tertentu. Pengetahuan itu akan menjadi bekal mereka dalam merumuskan kurikulum yang baik.
- b. Pelatihan cara menyusun rencana materi pengajaran. Tugas ini terbilang sulit terutama bagi para dosen baru. Tetapi ia sangat penting karena dapat membantu dosen mengatur kisi-kisi pengajarannya, seperti tujuan, isi, model, strategi, evaluasi dan referensi pengajaran.
- c. Pelatihan cara merancang rencana materi pengajaran berdasarkan tujuan dan target dari masing-masing materi pelajaran, serta unsur-unsur rencana pengajaran.
- d. Pertemuan, baik seminar, lokakarya, maupun lainnya, yang diadakan setelah pembaruan kurikulum dengan maksud menyatukan persepsi di antara para dosen tentang metode dan cara yang efektif untuk menjalankan kurikulum tersebut agar berhasil seperti yang diharapkan. Dengan pertemuan tersebut akan terjadi harmoni antara kurikulum baru dengan perkembangan pengetahuan para dosen.<sup>15</sup>

### **Pengembangan Kompetensi Ilmiah (Riset dan Publikasi)**

Salah satu tugas pokok perguruan tinggi adalah mengembangkan ilmu pengetahuan. Tugas tersebut direalisasikan melalui pengkajian dan riset-riset ilmiah yang dilakukan oleh komunitas akademik yang terdapat di dalamnya, terutama para dosen. Dengan demikian tugas para dosen tidak terbatas pada kegiatan mengajar saja. Mereka juga dituntut terus melakukan riset-

---

<sup>15</sup> Lihat Ayesh Zaytun, *Asalib al-Tadris al-Jami'iy*, (Amman: Dar al-Syuruq, 1995), h. . 137

riset ilmiah secara serius dalam bidang yang digelutinya agar dapat menyumbang dan memperkaya ilmu pengetahuan.<sup>16</sup>

Di negara maju seperti Amerika Serikat, para dosen diharuskan untuk terus melakukan penelitian dan menerbitkan karya-karya mereka melalui jurnal-jurnal ilmiah atau buku. Seorang dosen yang tidak lagi meneliti dan menerbitkan karya ilmiahnya akan diberhentikan oleh universitas meskipun dia telah bekerja dalam waktu yang lama. Slogan yang jamak didengar di perguruan tinggi Amerika tentang hal ini adalah: "terbitkan karya atau karir binasa (*publish or perish*)".<sup>17</sup>

Beberapa indikator yang umumnya dipakai untuk menilai produktivitas ilmiah seorang dosen adalah jumlah dan kualitas publikasi ilmiahnya, penghargaan dan pengakuan atas karya maupun integritas ilmiahnya, serta tingkat aktivitas ilmiahnya, seperti keanggotaannya di lembaga-lembaga ilmiah dan partisipasinya dalam seminar, lokakarya dan kegiatan ilmiah lainnya.<sup>18</sup>

Di antara program yang perlu dilaksanakan untuk mengembangkan produktivitas ilmiah para dosen adalah:

- a. Pelatihan metodologi dan etika penelitian ilmiah dengan segala aspeknya terutama yang terkait dengan disiplin ilmu masing-masing kelompok dosen.
- b. Penyediaan sarana dan fasilitas yang dibutuhkan untuk penelitian, seperti komputer, laboratorium, perpustakaan yang lengkap, dan sebagainya
- c. Pengaturan beban jam mengajar para dosen agar mereka mempunyai kesempatan untuk menulis buku, menghadiri seminar, atau melakukan semua proses penelitian
- d. Mendukung dana atau membantu menghubungkan dengan lembaga yang dapat membiayai proyek penelitian mereka.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> Cohen, S. G., & Bailey, D. E. 1997. *What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite*. Journal of Management, 23, H. 239

<sup>17</sup> Lihat [http://en.wikipedia.org/wiki/Publish\\_or\\_perish](http://en.wikipedia.org/wiki/Publish_or_perish)

<sup>18</sup> Muhyiddin Touq & Dliyauddin Zahir, *al-Intajiyah al-Ilmiyyah li A'dla'i Hay'at al-Tadris*, (Riyadh: Maktabah al-Tarbiyah al-'Arabiyah, 1988), h. . 32

<sup>19</sup> Yusuf Sayyid Mahmud, *op. cit.* h. . 205. Lihat juga Ahmad Abdul Rahman Sayyid, "Awlawiyyat al-Nasyath al-Akademiy li A'dla'i Hay'at al-Tadris bi al-Jami'ah", dalam Jurnal *Dirasat Tarbawiyah wa Ijtima'iyah*, (Helwan: Jami'at Helwan, Juni 1996), Edisi II, h. . 121-125

### **Pengembangan Kompetensi Evaluasi**

Perguruan tinggi adalah salah satu lembaga pendidikan yang menjadikan evaluasi sebagai salah satu cara mengembangkan kualitasnya. Hal itu karena evaluasi yang benar merupakan salah satu cara terbaik untuk mengembangkan proses pembelajaran. Dengan evaluasi yang benar akan diketahui secara objektif kelebihan dan kekurangan sebuah sistem pembelajaran sehingga program pengembangan ataupun perbaikan dapat dirumuskan dengan tepat. Begitu pula, melalui evaluasi akan diketahui sejauh mana sebuah perguruan tinggi dapat mewujudkan tujuan dan target yang telah dicetuskan saat pendiriannya. Sebab itu, untuk mengembangkan mutu perguruan tinggi, dibutuhkan evaluasi yang benar dan akurat terhadap dosen, kurikulum, sistem manajemen, mahasiswa, dan elemen-elemen pokok lainnya.<sup>20</sup>

Dalam proses evaluasi pendidikan di perguruan tinggi ini, para tenaga dosen memiliki peran yang sangat penting, karena merekalah yang berhak menilai dan menimbang kualitas pembelajaran yang mereka berikan atau yang berlaku di universitas tempat mereka mengabdikan diri. Selain sebagai pihak yang mengevaluasi, para dosen juga merupakan objek evaluasi. Kinerja mereka sebagai tenaga pengajar juga dinilai untuk diperbaiki atau diberi penghargaan berupa kenaikan pangkat.

Karena itu, untuk mengembangkan kemampuan dosen dalam melakukan evaluasi pendidikan, perlu diadakan:

- a. Pelatihan tentang filosofi dan teori-teori evaluasi modern dalam bidang pendidikan agar dosen menyadari bahwa evaluasi merupakan bagian yang inheren dan penting dalam proses pendidikan. Selain itu agar mereka memahami mekanisme evaluasi pendidikan yang benar.
- b. Pelatihan tentang teknik-teknik dan model-model evaluasi untuk kemudian menentukan metode evaluasi yang kuratif demi perbaikan dan pengembangan program-program akademis selanjutnya

---

<sup>20</sup> Muhammad Syahhat al-Khatib & Abdullah al-Jabr, *Asalib Taqwim al-Ada' wa al-Tahshil li Th. abat al-Jami'ah*, (Riyadh: Wizarah al-Ta'lim al-'Aliy, 1999), h. . 709

- c. Pelatihan tentang cara menyusun rencana evaluasi dan mekanisme implementasinya, baik untuk menilai kinerja dosen sendiri maupun tingkat capaian mahasiswa secara objektif, menetapkan standar dan kriteria, serta melakukan pengujian-pengujian terhadap pelaksanaan program-program akademis di perguruan tinggi.<sup>21</sup>

### **Pengembangan Kompetensi Personal**

Di era globalisasi seperti sekarang ini, di mana dunia berubah begitu cepat, perguruan tinggi dihadapkan pada tantangan yang lebih kompleks. Berkat kemajuan sains dan teknologi, metodologi pendidikan juga melaju pesat dengan bertumpu pada metode serta teknologi mutakhir. Di tengah situasi ini, tidak ada jalan lain bagi perguruan tinggi kecuali memulai merumuskan program pengembangan komprehensif, termasuk peningkatan profesionalisme para dosennya.

Sebagai salah satu pilar utama perguruan tinggi, tingkat kemampuan dan integritas personal para dosen menjadi salah satu faktor yang menentukan optimalisasi proses pendidikan dan pengajaran di perguruan tinggi. Jika para dosen tidak mampu beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan serta perubahan metode atau teknologi pendidikan yang berubah cepat, maka yang terancam bukan hanya masa depan para lulusannya, tetapi juga eksistensi dan masa depan perguruan tinggi tersebut. Karena itu, dosen dituntut untuk terus meningkatkan kemampuan ilmiah dan kepribadiannya melalui berbagai upaya yang mungkin dilakukannya.<sup>22</sup>

Sebenarnya tidak ada program khusus untuk mengembangkan integritas personal para dosen. Setiap dosen berhak menentukan program apa yang dibutuhkan untuk mengembangkan profesionalismenya. Semua program pengembangan yang telah dijelaskan sebelum ini misalnya, pada dasarnya merupakan program-program yang mengacu pada pengembangan integritas personal dosen. Seorang dosen dapat memilih salah satunya atau menambahkan program lain yang dipandang relevan untuk dirinya.

---

<sup>21</sup> Lihat selengkapnya, Alenoush Saroyan (et.al.), "The Final Step: Evaluation of Teaching", dalam Alenoush Saroyan & Cheril Amundsen, *Rethinking Teaching in Higher Education*, ( Virginia: Stylus Publishing, 2004), h. . 117-128

<sup>22</sup> Hogg, M.A., & Williams, K.D. 2000. *From I to we: Social identity and the collective self*. Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 4, h. 81

Meski demikian, beberapa pakar pendidikan mengemukakan program-program yang perlu dilakukan para dosen dalam rangka melejitkan potensi dan kemampuan dirinya. Program-program ini mendorong para dosen untuk:

- a. Sesering mungkin berpartisipasi dalam seminar atau konferensi yang terkait disiplin keilmuannya, baik di tingkat nasional maupun internasional.
- b. Melakukan studi komparatif ke perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya di dalam dan luar negeri untuk mengetahui serta belajar dari pengalaman lembaga-lembaga pendidikan lain tersebut
- c. Berusaha membentuk semacam asosiasi para pakar atau organisasi profesi di bidang keilmuannya untuk kemudian menggelar kegiatan-kegiatan ilmiah serta menerbitkan jurnal-jurnal ilmiah
- d. Menyusun program-program pelatihan dan proyek-proyek penelitian berskala nasional dan internasional bekerjasama dengan lembaga-lembaga ilmiah di dalam atau di luar negeri.
- e. Memanfaatkan kerjasama yang sudah terjalin dengan lembaga-lembaga nasional maupun internasional dalam rangka internasionalisasi perguruan tinggi dan pengabdian terhadap kemanusiaan secara umum.
- f. Terkait dengan etika pribadi, seorang dosen dituntut untuk mencintai kebenaran dan selalu berusaha menemukan kebenaran-kebenaran baru, toleran terhadap perbedaan pendapat, adil, jujur serta bertanggung jawab.<sup>23</sup>

Program-program tersebut lebih banyak menekankan pada upaya pribadi dosen, karena sejatinya program pengembangan integritas personal dosen tidak harus selalu mengacu pada program yang disiapkan perguruan tinggi, tapi juga membutuhkan inisiatif internal dan usaha keras dari dalam diri masing-masing dosen.

Pada tingkat praktik, sarana yang dapat digunakan untuk mengimplementasikan program-program pengembangan tersebut adalah:

---

<sup>23</sup> Lihat Sa'id al-Tayl (et. al). *Qawa'id al-Tadris fi al-Jami'ah*, (Amman: Syirkah al-Syarq al-Awsath li al-Thiba'ah, 1998), h. 89

- a. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang bertujuan menambah wawasan dan pengetahuan para dosen, baik yang terkait dengan disiplin ilmu yang ditekuninya maupun keahlian pedagogi dan kependidikan secara umum.
- b. Pendirian lembaga atau pusat-pusat pengembangan ilmu pengetahuan dan profesi akademis, termasuk profesi dosen, yang prioritas kegiatannya terkait dengan pelaksanaan riset-riset ilmiah dan pelatihan peningkatan kompetensi akademis.
- c. Kerjasama ilmiah dengan perguruan tinggi lain, baik berupa pertukaran dosen, riset bersama (*join research*), maupun program *double degree*. Kerjasama ilmiah ini juga bisa dilakukan antara perguruan tinggi dengan pusat-pusat penelitian, atau perusahaan-perusahaan, baik di tingkat nasional maupun internasional.

### **Penutup**

Dengan usaha yang sungguh-sungguh dari perguruan tinggi untuk mengembangkan profesionalisme para dosennya, diharapkan akan tercipta para dosen yang mampu menjalankan tugasnya secara profesional, yaitu mencetak para ilmuwan dan tenaga ahli di berbagai bidang, mencerdaskan kehidupan bangsa dalam arti yang seluas-luasnya, serta mengembangkan pribadi-pribadi manusia Indonesia seutuhnya. Dengan demikian kita bisa berharap dari rahim perguruan tinggi akan lahir para pemimpin dan generasi bangsa yang mampu membawa Indonesia menjadi bangsa yang maju dan bermartabat. Dalam melakukan pekerjaannya, terutama pasca sertifikasi dosen, seorang dosen telah dianggap sebagai seorang menjadi harus memiliki kompetensi-kompetensi tertentu yang dibutuhkan sebagai tenaga pendidik. Kompetensi ini diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya

### Daftar Pustaka

- Alenoush, Saroyan (et.al.), "The Final Step: Evaluation of Teaching", dalam Alenoush Saroyan & Cheril Amundsen, *Rethinking Teaching in Higher Education*. Virginia: Stylus Publishing, 2004.
- al-Jabr, Muhammad Syahhat al-Khatib & Abdullah. *Asalib Taqwim al-Ada' wa al-Tahshil li Th. abat al-Jami'ah*. Riyadl: Wizarah al-Ta'lim al-'Aliy, 1999.
- al-Naqah, Mahmud *al-Tanmiyah al-Mahniyyah li Ustadz al-Jami'ah fi Ashr al-Ma'lumatiyyah*. Cairo: Jami'at 'Ain Syams, 1999.
- al-Tayl, Sa'id (et. al). *Qawa'id al-Tadris fi al-Jami'ah*. Amman: Syirkah al-Syarq al-Awsath li al-Thiba'ah, 1998.
- Ayesh, Zaytun. *Asalib al-Tadris al-Jami'iy*. Amman: Dar al-Syuruq, 1995.
- Bailey, Cohen, S. G., & D. E. *What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite*. Journal of Managemen, 1997.
- Darwaza, Afnan. *Daur al-Mu'allim fi Ashr al-Internet*, (Tunis: al-Munazhzhamah al-Arabiyah li al-Tarbiyah, 2000.
- Fadllullah. *Tadrib Idarat al-'Ulya wa al-Qiyadiyah*. Sudan: Wizarat al-Ta'lim al-'Aliy, 1999.
- Gozali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab) Edisi Kedua*. Jakarta: Penerbit Djambatan, 2000.
- Hanafiah, M.J *Pengelolaan Mutu Total Pendidikan Tinggi (Suatu Buku Pedoman bagi Pengelola Perguruan Tinggi Untuk Meningkatkan Mutu)*. Jakarta : Depdikbud RI. Badan Kerjasama Perguruan Tinggi Negeri, 2019.
- Hasanah, Siti Nurhidayatul. *Aplikasi Total Quality Management (Tqm) Dalam Manajemen Pendidikan Islam*. Jurnal Edukasi, Volume 01, Nomor 02, Nov 2013 : 209 – 224

- Hill, Y., Lomas, L., Macgregor, J., 2003, "Student Perception of Quality in Higher Education, Quality Assurance in Education", *Quality Assurance in Education*, ISSN: 0968-4883 Vol. 11. No.1
- Hogg, M.A., & Williams, K.D. *From I to we: Social identity and the collective self*. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 4, 2000.
- Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012).
- Kotrlik, Joe W; James Bartlett; Higgins Chadwick and Heather Williams. 2002. *Factors Associated With Research Productivity of Agricultural Education Faculty*. *Journal of Agricultural Education*. Vol. 43. No. 3.
- Media Roza. Produktivitas Dosen dalam Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. *Jurnal Tarbiyah al-Awlad, Volume IV Edisi 1*.
- Rahman Sayyid, Ahmad Abdul. "Awlawiyyat al-Nasyath al-Akademiyyah li A'dla'i Hay'at al-Tadris bi al-Jami'ah", dalam *Jurnal Dirasat Tarbawiyah wa Ijtima'iyah*. Helwan: Jami'at Helwan, Juni 1996.
- Sedarmayanti. *manajemen sumber daya manusia & produktivitas kerja*. Bandung: mandar maju, 2001..
- Soeroyo. *Berbagai Persoalan Pendidikan, Pendidikan Nasional dan Pendidikan Islam di Indonesia*, *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam, Problem dan Prospeknya*, Volume I. Yogyakarta: Fak. Tarbiyah IAIN Suka, 1991
- Suwena, Kadek Rai, *The Administrator's Production Function sebagai Sebuah Pendekatan Penilaian Produktivitas Pelaksanaan Proses Belajar Mengajar Dosen pada Perguruan Tinggi*. <http://www.ejournal.undiksha.ac.id>
- Suyata. *Penataan Kembali Pendidikan Islam pada Era Kemajuan Ilmu dan Teknologi*, UNISIA No. 12 Th. XIII. Yogyakarta: UII, 1992.
- Touq, Muhyiddin & Dliyauddin Zahir. *al-Intajiyah al-Ilmiyyah li A'dla'i Hay'at al-Tadris*. Riyadl: Maktabah al-Tarbiyah al-'Arabiyah, 2001.

