

JURNAL PENDIDIKAN AKTUAL

Volume 3 No.1 Januari 2017

JPA
JARINGAN PENDIDIKAN ACEH



UPAYA DOSEN UIN AR-RANIRY DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONAL

Lailatussaadah

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

UIN Ar-Raniry, Banda Aceh

Email: lailamnur27@gmail.com

Abstract

The professional competence of the lecturers are strongly influenced by drill and skill. In the context of teacher education this imply the capability of lecturer to prepare education. The goal of this research is to explore the efforts of the lecturer of UIN Ar-Raniry in developing their professional competencies. This research is qualitative and mainly used phenomenological approach to analyses data which is collected via interviews, observation, and documentation of 7 lecturer. The research found that the lecturer develop their professional competency in two way. First, the development of professional competencies trough self-initiatives, and the second trough institutional supports. The data showed that those two efforts strongly depend on the motivation and commitment of each person. The crucial challenges faced by lecturer in developing their professional competence is mostly related to moral issues and limited financial resources. It is recommended that the institution (UIN Ar-Raniry) to play more actively and contributively to resolve these managerial issues.

Keywords: competency, professional development, motivation.

Abstrak

Kompetensi profesional dosen sangat dipengaruhi oleh drill dan skill yang dimilikinya. Oleh karena itu dosen sebagai pendidik pada lembaga pendidikan tinggi harus memiliki kemampuan profesional agar dapat mencetak calon guru yang handal dan dapat mencapai tujuan pendidikan nasional. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya dosen UIN Ar-Raniry dalam mengembangkan kompetensi profesional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan jenis kualitatif dan pendekatan fenomenologi, subjek penelitian adalah 6 orang dosen UIN Ar-Raniry, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan reduksi, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Verifikasi data dilakukan dengan triangulasi metode, sumber, teori, dan waktu. Hasil penelitian menemukandua bentuk pengembangan kompetensi profesional dosen di lingkungan UIN Ar-Raniry. Pertama, pengembangan kompetensi profesional yang dilakukan secara mandiri. Kedua, pengembangankompetensiyang didukung institusi. Temuan lainnya adalahback ground pengembangan kompetensi profesional dosenberupa motivasi dan komitmen. Sedangkan kendala yang dihadapi oleh dosen dalam

upaya pengembangan profesionalnya adalah kendala moral dan materil. Penelitian ini menghasilkan rekomendasi pengembangan kompetensi profesional dosen UIN Ar-Raniry untuk dosen dan institusi mereka.

Kata kunci: Pengembangan dosen, kompetensi profesional, motivasi

A. Pendahuluan.

Pengembangan kompetensi profesional dosen merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia (*human resources* atau *man power*) dengan pendekatan *empirical case approach*. Model implementasi sumber daya manusia oleh Andrew F. Sikula (dalam Malayu, 2010), sumber daya manusia harus dilakukan melalui rekrutmen, seleksi, *training*, pendidikan, penempatan, pengenalan dan pengembangan.

Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan adalah tenaga pendidik dan kependidikan. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru dan dosen adalah tenaga profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik/mahasiswa. Undang-undang tersebut lahir untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional agar sumber daya manusia dapat lebih beriman, kreatif, inovatif, produktif, serta berilmu pengetahuan luas demi meningkatkan kesejahteraan seluruh bangsa sebagaimana yang disebut dalam UU SISDIKNAS.

Guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dosen merupakan salah satu sumber daya dalam pendidikan yang memegang ujung tombak dan penentu kualitas pendidikan tinggi dan pencapaian tujuan institusi. Tujuan institusi harus sejalan dengan tujuan UU SISDIKNAS nomor 20 tahun 2003, tujuan institusi dan tujuan pendidikan nasional akan tercapai jika tujuan kurikuler dan tujuan intruksional tercapai. Tujuan instruksional akan tercapai melalui PBM (proses belajar mengajar) yaitu interaksi antara dosen dengan mahasiswa.

Dalam hal kualifikasi akademik dosen disyaratkan memiliki kualifikasi pendidikan minimal strata 2 (S2). Persyaratan ini dengan asumsi bahwa orang yang telah menempuh strata tersebut dianggap sudah memiliki kualitas *resource* memadai untuk mengajar di lingkungan kampus. Dosen yang berijazah strata 1 diberikan pilihan pensiun dini atau diturunkan menjadi tenaga administrasi. Kebijakan ini menunjukkan dosen haruslah memiliki kualifikasi sumber daya yang tinggi demi penyesuaian diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bergerak demikian cepat.

Selain persyaratan minimal S2, dosen wajib memiliki empat kompetensi, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan

kompetensi sosial. Keempat kompetensi ini tidak hanya penting ketika calon dosen mengikuti seleksi, namun harus benar-benar tertanam dalam jiwa mereka dan terus dikembangkan agar kualitasnya semakin terjamin. Karena itu kewajiban dosen bukan semata-mata mengajar materi yang telah mereka kuasai, melainkan mereka selalu dituntut untuk memperbaharui pengetahuan dengan membaca, mengikuti pelatihan, seminar-seminar, dan yang paling penting melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi demi profesionalitas profesi yang mereka geluti. Pada gilirannya lembaga pendidikan yang memiliki sumber daya yang profesional akan memengaruhi kualitas lulusan yang berdaya saing tinggi.

Secara regulasi yang berkaitan dengan profesionalitas, Nasir Usman (2012, x) mengatakan bahwa profesi pendidik merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip: (1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme, (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia, (3) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai bidang tugas, (4) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, (5) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, (6)---

Kompetensi profesional merupakan salah satu kompetensi yang wajib dimiliki oleh tenaga pendidik (dosen). Kompetensi profesional adalah suatu kemampuan yang tumbuh secara terpadu dari pengetahuan yang dimiliki tentang bidang ilmu tertentu, keterampilan menerapkan pengetahuan yang dikuasai maupun sikap positif yang alamiah untuk memajukan, memperbaiki dan mengembangkannya secara berkelanjutan, dan disertai tekad kuat untuk mewujudkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Kompetensi profesional berupaya untuk mewujudkan sikap (attitude) dan perilaku (behavior) ke arah menghasilkan peserta didik yang mempunyai hasrat, tekad dan kemampuan memajukan profesi yang berdasarkan ilmu dan teknologi. Dengan sikap dan perilaku, dosen melakukan perbaikan yang berkelanjutan, meningkatkan efisiensi secara kreatif melalui upaya peningkatan produktivitas dan optimalisasi pendayagunaan sumber-sumber yang ada di sekitarnya.

Pengembangan kompetensi profesional dosen sangat penting mengingat semakin berkembangnya ilmu pengetahuan. Kualitas pendidikan sangat tergantung pada kualitas guru. Rendahnya kualitas pendidikan di Aceh disebut-sebut akibat dari rendahnya kualitas guru. Namun, lembaga penghasil guru seperti LPT juga harus bertanggung jawab seputar carut-marutnya pendidikan di Aceh dan umumnya Indonesia (Serambi Indonesia, 2017), dalam hal ini adalah kompetensi profesional dosen sebagai pendidik calon guru.

Apridar (Serambi Indonesia, 2016) mengharapkan agar semakin banyak anak bangsa yang menyandang gelar doktor, bukan hanya sekadar gelar, tapi memiliki kompetensi yang memadai. Untuk mengatasi hal ini, Muhibuddin Hanafiah (Serambi Indonesia, 19/5/2016) menyarankan pembangunan fisik hendaknya tidak mengganggu alokasi anggaran untuk pengembangan SDM masyarakat Aceh, jika pemerintah mampu sebaiknya dilipatgandakan. Sebab, Menurut Muhibuddin Membangun jembatan masa depan anak-anak Aceh melalui pendidikan yang berkualitas dan maju jauh lebih mendesak dari memperluas dan mengembangkan sarana fisik bagi kepentingan umum.

Menurut Muhibuddin Hanafiah, untuk meningkatkan mutu guru di Aceh, LPTK di Aceh harus memiliki tenaga kependidikan yang profesional. Karena merekalah yang nantinya akan menggodok mahasiswa sebagai calon guru dengan standar yang profesional pula. Profesionalitas dosen di LPTK merupakan kunci utama yang indikatornya antara lain strata pendidikan yang ditempuh dosen di LPTK dan jam terbang dalam mengajar yang memadai serta kesejahteraan sebagai pendongkrak kinerja dosen. Tentu saja, mereka yang profesional sajalah yang seharusnya direkomendasikan untuk mendapatkan beasiswa pendidikan.

Sejalan dengan permasalahan di atas, tuntutan pengembangan kompetensi profesional dosen di lingkungan UIN Ar-Raniry menjadi meningkat sejalan dengan adanya tuntutan yang menetapkan bahwa dosen yang belum memiliki gelar doktor atau tidak memiliki artikel dalam jurnal internasional tidak dapat mengusulkan kenaikan pangkat ke golongan IV/a. Namun kenyataan di lapangan ditemukan bahwa masih banyak dosen yang berstatus master dan dosen golongan di bawah IV/a, ini menjadi polemik tersendiri bagi UIN Ar-Raniry dan berpengaruh besar pada peringkat akreditasi kampus. Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian ini mengkaji upaya dosen UIN Ar-Raniry dalam mengembangkan kompetensi profesional.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hal ini dikarenakan tujuan penelitian ini untuk memperoleh jawaban dan makna yang mendalam mengenai pengembangan kompetensi profesional dosen UIN Ar-Raniry. Moeloeng berpendapat bahwa "penelitian kualitatif pada dasarnya adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena apa yang dialami oleh subjek penelitian" (.....).

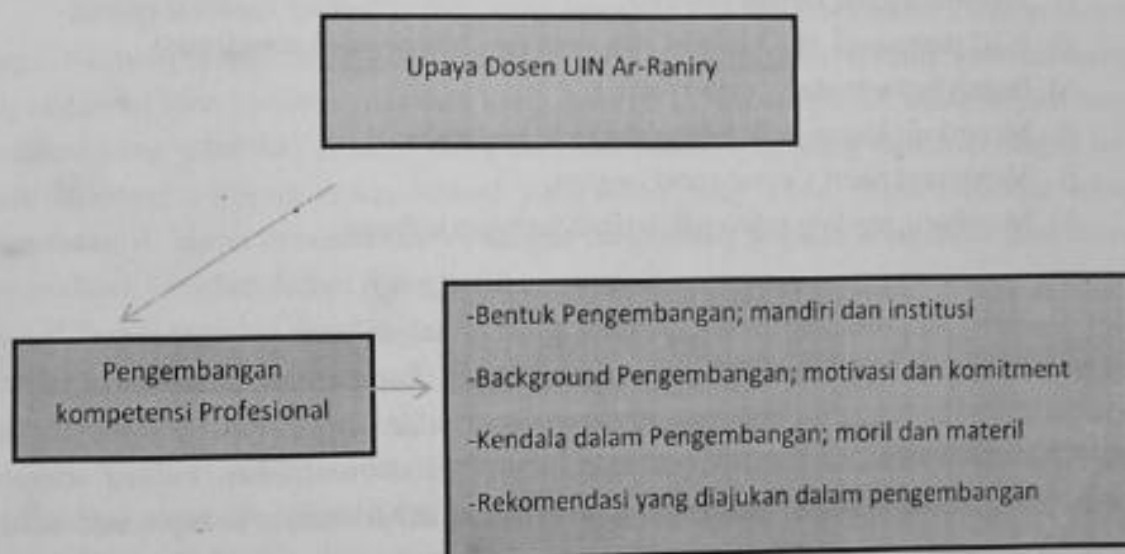
Penggunaan metode deskriptif dalam penelitian ini didasari pada pertimbangan peneliti yang berfungsi sebagai instrumen penelitian dengan fokus perhatian pada upaya memahami perilaku, sikap, pendapat dan persepsi berdasarkan pandangan subjek yang diteliti. Oleh karena itu, pengumpulan data dan informasi dilakukan

melalui wawancara langsung dengan subjek penelitian, observasi dan telaah dokumentasi. Penelitian kualitatif lebih mementingkan segi proses daripada hasil.

Sedangkan subjek dalam penelitian ini adalah dosen UIN Ar-Raniry dari beberapa fakultas namun hanya dibahas 6 orang saja dikarenakan data yang ditemukan sudah jenuh, sehingga jawaban yang didapat dirasa cukup karena semua jawaban sama. Analisis data dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data di lapangan dengan cara mereduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan serta melakukan verifikasi data dengan triangulasi data yaitu triangulasi metode, sumber dan teori.

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen UIN Ar-Raniry dalam rangka melakukan pengembangan kompetensi profesional dalam beberapa bentuk, melakukan pengembangan kompetensi profesional dengan berbagai *background*, beragam kendala yang dialami dosen dalam pengembangan kompetensi profesional, serta beberapa saran yang diajukan oleh dosen dalam rangka pengembangan tersebut.



1. Bentuk Pengembangan Kompetensi Profesional

Bentuk pengembangan kompetensi profesional terdapat dua bentuk, yaitu pertama, pengembangan kompetensi profesional yang dilakukan dosen secara mandiri

dan yang kedua oleh instansi. Kedua bentuk ini sangat berpengaruh dalam pengembangan kompetensi profesional, kedua bentuk tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Bentuk pengembangan kompetensi profesional mandiri.

Pengembangan kompetensi profesional dosen yang dilakukan oleh dosen secara mandiri, ini dilakukan karena tanggung jawab pribadi dosen dalam rangka meningkatkan kualitas kompetensi profesionalnya dengan tujuan dapat meningkatkan kualitas lulusan. Di antara bentuk pengembangan yang berhasil penulis temukan di lapangan adalah:

- a) Mengikuti pendidikan/melanjutkan pendidikan/postdoktoral/pelatihan bahasa, pelatihan statistik dan aplikasi untuk penelitian, pelatihan menulis jurnal internasional, pelatihan menulis artikel populer, dan pelatihan TOEFL.
- b) Seminar
- c) Penelitian kompetitif dan mandiri
- d) Menulis buku
- e) Menulis artikel ilmiah
- f) Menulis artikel ilmiah populer
- g) FGD (termasuk FGD materi ajar, metode, terorganisir atau lepas)
- h) Bedah buku tentang materi ajar
- i) Mengikuti kajian baik *talaqqi* atau via *youtube*
- j) Mengikuti *Short Course* antar negara,
- k) Membaca, update referensi dengan terbitan terbaru.

Bentuk pengembangan kompetensi profesional di atas menunjukkan bahwa dosen UIN Ar-Raniry melakukan pengembangan kompetensi profesional dalam berbagai bentuk. Bentuk pengembangan tersebut lahir sendiri secara spontan atas kreatifitas dosen dan sesuai dengan kebutuhan. Ini menunjukkan bahwa terdapat makna kompetensi sebagai intelengensi intelektual dikarenakan kompetensi sendiri sangat erat kaitan dengan tindakan dan perilaku yang terlihat dalam praktik nyata. Sebagaimana pendapat Mc Beer & Company (dalam Frans Mardi Hartanto, 2009) mengelompokkan kemampuan tersebut dalam kompetensi spontanitas yaitu kemampuan untuk mengekspresikan diri secara bebas dengan mudah.

Dosen menyadari bahwa pengembangan diri wajib dilakukan untuk mengikuti perkembangan zaman dan kebutuhan *stakeholder*. Sebagaimana pendapat Maureen Guirdham (1998) dalam Soekidjo bahwa: "*personal development is about enabling people to*

fulfill their potential, to expand their talents and to progress at work and through life with meaning and satisfaction. Ultimately, people have to develop themselves".

Selain itu dosen sebagai SDM harus kreatif dalam melakukan pengembangan diri. Bentuk pengembangan yang dilakukan oleh dosen UIN Ar-Raniry dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional sebagai salah satu unsur dari 8 unsur manajemen pendidikan yaitu unsur *man* (sumber daya manusia). Sumber daya manusia yang sangat penting dalam kelanjutan organisasi SDM selalu dituntut memiliki kemampuan dan kekuatan. SDM yang handal adalah tenaga yang memiliki kekuatan dan kemampuan berupa daya pikir, daya cipta, karsa dan karya yang tersimpan dirinya sebagai energi potensial yang siap dikembangkan menjadi daya berguna (Lailatussaadah, 2015).

Pengembangan diri dilakukan oleh dosen UIN Ar-Raniry karena adanya kebutuhan seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dan sebagai bentuk tanggung jawab atas pekerjaannya serta memperoleh kepuasan dari pekerjaan tersebut Soekidjo Notoatmodjo (2009).

b. Bentuk dukungan pengembangan kompetensi profesional dosen yang dilakukan institusi

Setiap institusi memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Sebab kemajuan sebuah institusi sangat dipengaruhi oleh kualitas manusia yang bekerja di dalamnya. Di masa depan hanya institusi yang memiliki sumber daya manusia berdaya bersaing dalam berbagai level, baik nasional maupun internasional yang akan tetap eksis. Seperti halnya sebuah perusahaan di mana keberadaannya sangat bergantung kepada kreativitas dan inovasi perusahaan tersebut dalam menghasilkan produk.

Begitu juga halnya dengan institusi pendidikan seperti UIN Ar-Raniry, di mana lembaga ini harus memperhatikan pengembangan kualitas karyawan dan dosennya agar dapat eksis dan bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya baik di tingkat daerah, nasional, maupun internasional. Perguruan tinggi yang memiliki dosen yang berkualitas akan menghasilkan output pendidikan yang baik yang siap terjun dalam masyarakat. Hal ini akan berimplikasi pada kepercayaan masyarakat terhadap perguruan tinggi tersebut.

Sayangnya, sekalipun secara teoritis diakui, bahwa tanggung jawab perguruan tinggi dalam meningkatkan kualitas dosen sangat urgen, namun dalam praktiknya UIN Ar-Raniry tidak memberikan perhatian serius terhadap hal ini terutama dalam bantuan materil. Dari hasil wawancara dengan responden menunjukkan 90% dosen mengaku tidak mendapatkan bantuan materil dari institusi mereka ketika melanjutkan

pendidikan S2 dan S3. Padahal, para penerima beasiswa telah berkontribusi besar kepada institusi mereka (Arfiansyah, 2017). Satu-satunya kontribusi UIN kepada mereka hanyalah berupa secarik surat izin belajar walaupun sejumlah kecil responden mengakui tidak mendapat izin belajar ketika melanjutkan pendidikan. Data tersebut muncul dalam kendala-kendala yang dihadapi oleh dosen dalam rangka pengembangan kompetensi profesionalnya.

Namun karena keinginan kuat dari personal dosen tersebut untuk peningkatan kualitas akademiknya dengan tujuan ingin membangun kualitas mahasiswa yang tinggi, mereka nekat untuk melanjutkan pendidikan walaupun tanpa mendapatkan izin belajar demi meningkatkan kemampuan kerja. Sebagaimana pendapat Soekidjo Notoatmodjo (2009) pendidikan dan pelatihan pada hakikatnya bertujuan meningkatkan kemampuan kerja yang dapat dideskripsikan dari pengetahuan, sikap, tindakan, dan penampilan.

Selain minimnya dukungan dalam melanjutkan pendidikan dosen juga mengaku belum mendapat bantuan materil untuk dapat mempublis buku, artikel, baik pada jurnal internasional maupun dalam seminar yang bertaraf inetrnasional yang membutuhkan biaya tinggi. Bahkan diantara dosen ada yang mengaku banyaknya jumlah SKS yang diwajibkan adalah bentuk tidak mendukung untuk memberikan waktu luang dalam menyelesaikan artikel.

Namun terdapat penghargaan yang diberikan oleh institusi terhadap pengembangan kompetensi profesional dosen yang telah menyelesaikan program doktor dengan memberikan kesempatan dalam bentuk orasi ilmiah pada acara yudisium dan wisuda. Selain itu juga terdapat penghargaan bagi dosen yang tulisannya dimuat pada jurnal internasional.

Temuan ini juga dikuatkan dengan isi Rencana Induk Pengembangan (RIP) UIN Ar-Raniry disebutkan bahwa:

- 3.1.2 Sumber daya manusia; pengembangan bidang sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas, kapasitas, kemampuan dan kesejahteraan dosen, pustakawan, karyawan dan mahasiswa UIN Ar-Raniry sehingga dapat menjalankan tugasnya secara profesional dengan memanfaatkan ketersediaan perangkat teknologi modern dengan mengedepankan pembinaan akhlak dan kepribadian, menumbuhkan budaya ilmiah dan sikap kritis, serta mengembangkan bakat, minat, kepemimpinan, kemandirian dan kewirausahaan dalam menghadapi tantangan zaman.
- 3.1.3 Pengembangan bidang sumber daya manusia dilaksanakan melalui strategi pengadaan *workshop* berjenjang untuk para dosen, pustakawan dan karyawan UIN Ar-Raniry, mengadakan pelatihan/workshop kepemimpinan, penguatan lembaga-lembaga kemahasiswaan baik internal maupun eksternal, *training*

kepribadian, pendataan bakat/minat/keahlian mahasiswa, serta evaluasi yang berkesinambungan dan keikutsertaan dalam kegiatan-kegiatan peningkatan sumber daya manusia di tingkat nasional, regional dan internasional.

Namun demikian terdapat penguatan kompetensi dosen dalam pembelajaran pada RIP UIN Ar-Raniry yaitu:

Dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran di UIN Ar-Raniry sekaligus sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi dosen, diperlukan serangkaian program-program penguatan kompetensi dosen dalam pembelajaran.

Secara umum, tujuan dari program ini adalah untuk membekali dosen dengan beberapa keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan proses pembelajaran yang efektif, mulai dari tahap persiapan materi dan strategi, pelaksanaan, sampai pada tahap evaluasi.

Sedangkan dalam buku sistem penjaminan mutu perguruan tinggi UIN Ar-Raniry menyebutkan bahwa kualifikasi akademik dosen UIN Ar-Raniry berdasarkan 28 PP. Selanjutnya Pasal 45 dan 46 UU tentang guru dan dosen menetapkan kualifikasi akademik yang lebih tinggi yaitu dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang disyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik tersebut diperoleh melalui pendidikan tinggi program pasca sarjana yang terakreditasi sesuai keahlian. Standar minimum kualifikasi akademik dosen menurut UU ini adalah: a) lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana, dan b) lulusan program doktor untuk pasca sarjana. Jumlah dan kualifikasi dosen tetap untuk setiap program studi jenjang sarjana di PT minimal adalah 6 dosen tetap bergelar magister yang sesuai dengan program studi. Lebih dari 80% dosen tetap bergelar magister dan lebih 35% dosen tetap bergelar doktor, sebagaimana tercantum dalam instrumen akreditasi institusi BAN-PT. (LPM UIN Ar-Raniry, 2014)

Minimnya bentuk dukungan dalam pengembangan kompetensi profesional dosen UIN Ar-Raniry akan berpengaruh pada kualitas kinerja dan mutu lulusan serta kepuasan pelanggan. Arif Rohman & Teguh Wiyono (2010) semakin maju dan berkualitas suatu lembaga pendidikan mereka akan semakin diuntungkan, baik kebanggaan maupun finansial. Sejalan dengan pendapat Arif at. al., Safrul Muluk (2009) megemukakan bahwa: *"we can see that human resource planing involves a systematic and continuous process in reviewing the needs for human resources with appropriate skills to achieve organizational goals and objective"*.

2. Background Dosen dalam Pengembangan Kompetensi Profesional

Adapun dalam pengembangan kompetensi profesional dosen UIN Ar-Raniry terdapat dua background di antaranya adalah:

a. Motivasi dosen dalam pengembangan kompetensi profesional

Motivasi dosen dalam melakukan pengembangan kompetensi profesional ditemukan beragam. Responden memberi jawaban sebagai berikut:

D1. Memberi tanggapan terhadap motivasi pengembangan kompetensi profesional yaitu:

Saya membaca setiap hari untuk pengembangan, saya sangat berminat, saya berusaha dalam pengembangan kompetensi profesional dengan melanjutkan pendidikan, pelatihan bahasa menulis buku, menulis artikel ilmiah, mengikuti kajian dari *youtube*, mencari beasiswa, untuk bahasa saya *donwload*, membaca apa saja dalam bahasa arab, praktek setiap hari baik *speaking* atau menulis catatan pendek agar tidak lupa. Menulis buku, saya melakukan mencari referensi sebanyak-banyaknya. Untuk jurnal sama dengan buku. Untuk ikut kajian saya sering ikuti *youtube*, ceramah atau *public speaking* yang sifatnya keilmuan, saya lebih banyak mendapat ilmu dari sini, cek kepercayaan ceramah dengan membandingkan dan mencari sumber lain. Kecuali sudah kenal dengan si penceramah.

Selanjutnya D2 memberi tanggapan terhadap pertanyaan yang sama bahwa:

Saya termotivasi melanjutkan S3 karena pengembangan keilmuan, skill pribadi, koneksi jaringan akademik dan non akademik. Agar dapat berkontribusi kampus kepada pemerintahan. Setelah S3 maka wawasan akan bertambah. Mendapat pengakuan/kepercayaan publik setelah S3 menentukan otoritas, penerimaan publik menjadi lebih tinggi. Artinya level pendidikan menentukan otoritas.

Selanjutnya D3 memberikan pernyataan sebagai berikut:

Dosen merupakan ujung tombak dalam kegiatan akademik khususnya pengajaran. Karena itu kualitas mahasiswa sangat ditentukan oleh kualitas dosen. Ini merupakan alasan utama yang memotivasi saya dalam mengembangkan diri secara profesional agar mampu menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik

D4. Mengemukakan bahwa:

Motivasi saya dalam melakukan pengembangan kompetensi profesional adalah *to develop competence and performance. And then i want to build network among academic society.*

D5. Mengatakan bahwa:

Motivasi saya untuk mengembangkan kompetensi profesional saya dengan cara melanjutkan pendidikan ke jenjang S3 untuk mengasah kembali kemampuan saya yang sudah 10 tahun tertunda.

D6. Mengatakan bahwa:

Saya melanjutkan pendidikan dan menulis di jurnal agar dapat mengajar dengan baik dan melahirkan lulusan yang berkualitas.

Motivasi dalam pengembangan kompetensi profesional sangat penting. Dosen menempatkan dirinya sebagai ujung tombak peningkatan mutu lulusan, menambah skill, menambah jaringan, berbagai usaha dilakukan sebagai wujud dari motivasi yang kesemuanya itu adalah motivasi internal dari dosen sendiri.

b. Komitmen dalam mengembangkan kompetensi profesional

D1. Memberikan tanggapan sebagai berikut:

Saya sangat berkomitmen terutama jika sudah selesai S3 nanti, apalagi jika diminta untuk mengajar di S2 atau S3, saya harus mempersiapkan diri dari sekarang.

D2. Menjawab bahwa:

wujud komitmen saya dalam mengembangkan kompetensi profesional. Saya berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi professional saya wujudnya dengan publikasi, mengabdikan pada masyarakat, mengajar, menjadi konsultan pemerintahan, afiliasi di luar kampus saya melakukannya di ICAIOS. Menjadi pembicara untuk publik bidang sosial budaya dan pemerintahan.

Sedangkan D3 memberikan tanggapan sebagai berikut:

Menjaga konsistensi merupakan salah satu kesuksesan dalam pengembangan diri khususnya sesuai dengan kompetensi saya. Berdiskusi dengan pimpinan merupakan salah satu langkah membangun dan menjaga komitmen.

Sedangkan D4. Menyatakan bahwa:

I commit to pursue my study and increase my professional competency through various activities, for instance: we build a community with concern on increasing toefl score, using statistic and applications statistic for research, training to write paper for national and international jurnal, and islamic studies. Editionally, i write reflektif jurnal to

improve my performant in teaching. I also use colaboratif teaching to enhance the quality of teaching and learning process.

D5. Menjawab bahwa:

Saya sangat berkomitmen, saya berusaha mencari beasiswa, dan saya lulus beasiswa beberapa kali, namun saya menolak karena tidak sesuai dengan pilihan saya. Dan sekarang saya insya Allah akan segera berangkat S3. Selain itu saya menulis jurnal sesuai dengan kapasitas saya, saya juga terus memperhalus bahasa Inggris saya.

D6. Mengatakan bahwa:

Saya berkomitmen dengan cara selalu berusaha menjadi pendidik yang ideal dengan cara meng-up-date informasi terkini baik materi maupun metode mengajar.

Melihat tingginya komitmen dosen UIN Ar-Raniry dalam pengembangan kompetensi profesionalnya baik dalam bentuk keseriusan mencari beasiswa dan mempersiapkan diri untuk melanjutkan pendidikan program doktoral agar lebih baik dalam mengabdikan dan sekaligus dapat menambah luas lahan mengabdikan seperti mengajar di jenjang S2 atau S3, menjadi konsultan dalam membangun masyarakat, membangun kerja sama dengan pihak luar yang sesuai dengan bidang, bukan hanya berkiprah dalam kampus bahkan berkiprah lebih luas di luar kampus sebagaimana tuntutan tri darma perguruan tinggi. Menjaga konsistensi merupakan salah satu kesuksesan dalam pengembangan diri khususnya sesuai dengan kompetensi profesional dosen. Berdiskusi dengan pimpinan juga merupakan salah satu langkah membangun dan menjaga komitmen.

Selain itu, masih terdapat bentuk komitmen lainnya yaitu dengan membangun komunitas yang sangat *concern* dalam meningkatkan skor TOEFL, penggunaan statistik dan aplikasi statistik untuk research, pelatihan menulis artikel untuk jurnal nasional dan international, mengikuti kajian islami. Selanjutnya, bentuk dari komitmen pengembangan kompetensi profesional dengan menulis jurnal reflektif untuk meningkatkan kinerja dalam mengajar dan juga mengajar dengan tim *teaching* untuk peningkatan proses belajar mengajar.

Komitmen ini adalah bagian dari profesional selain kinerja dan keahlian. Arif Rahman & Teguh Wiyono: 2010 merumuskan profesi sebagai berikut: $\text{profesi} = f$ ($KA+KM=KR$), f adalah profesi, KA adalah keahlian, KM adalah komitmen dan KR

adalah kinerja. Dengan demikian komitmen tinggi sangat dibutuhkan dalam pengembangan kompetensi profesional dosen.

c. Kendala dosen dalam pengembangan kompetensi profesional

Sementara kendala dan bentuk kendala yang dihadapi oleh dosen dalam pengembangan kompetensi profesional tergambar dalam hasil wawancara sebagai berikut:

D1. Memberikan tanggapan bahwa:

- a. Mengikuti pendidikan/melanjutkan pendidikan/postdoktoral/pelatihan bahasa. Penyebab lama karena saya sudah berkeluarga dan saya sangat mencintai keluarga saya. Umumnya tidak kendala, beasiswa lancar
- b. Menulis buku; biaya karena saya menulis dalam pendidikan bahasa Arab, buku yang tersedia di pustaka sangat terbatas, jadi harus dibeli sampai ke Timur Tengah. Jadi butuh biaya besar. Belum ada bantuan untuk menulis buku.
- c. Menulis artikel ilmiah; sama dengan menulis buku. Sementara untuk publis artikel sejauh ini masih ada jurnal tingkat lokal, malah dijemput karena menulis dalam bahasa asing.
- d. Mengikuti kajian; kendala kalau dari kajian yang sudah disiapkan terkendala oleh waktu. Kalau dari *youtube* tak ada kendala saya bisa ikut kapan saja hanya dengan modal kecil.

Sedangkan D2 memberikan tanggapan yaitu:

Kendala nasib dan dana yang sangat terbatas. Kendala pengembangan kompetensi profesional dosen lainnya adalah tidak difasilitasi oleh institusi. Dalam hal pendidikan saya pergi sendiri, tidak difasilitasi, malah ada pemotongan seperti pemotongan dana fungsional yang seharusnya dapat diganti dengan dana tugas belajar.

Selanjutnya D3 memberikan tanggapan sebagai berikut:

keterbatasan dana juga menyesuaikan antara beban dan tugas profesional dan kegiatan pengembangan profesional adalah tantangan. Sedangkan bentuk-bentuk kendala yang saya hadapi dalam pengembangan kompetensi profesional adalah ketersediaan dana dan pengaturan waktu dan manajemen.

Sedangkan D4 menyatakan bahwa:

The problems I encounter/face are funding and external support, for example: financial support from my institution and government. And i have to allocate most time for teaching

so there is limited time for research and paper. It is difficult to manage time for academic seminar and workshop.

D5. Menjawab:

Dana merupakan hal yang sangat penting dalam pengembangan kompetensi profesional dosen terutama yang akan melanjutkan S3 dan mempublish paper di jurnal internasional butuh biaya besar.

D6: menjawab bahwa:

Saya terkendala dengan dana dan kesempatan. Di prodi saya memang sangat butuh dosen yang sesuai dengan bidang, tapi saya masih belum sanggup untuk membiayai pendidikan lanjutan saya secara mandiri. Untuk saat ini saya sangat membutuhkan dukungan dana bukan hanya ijin belajar.

Kendala utama yang dialami oleh dosen dalam pengembangan kompetensi profesionalnya adalah dana yang sangat terbatas, tanpa bantuan dari institusi, dosen harus mencari sendiri sumber dana untuk pembiayaan pendidikan lanjutan serta untuk publikasi, selain itu pengaturan waktu juga menjadi kendala dimana jumlah SKS yang dirasa sangat padat, dan selebihnya adalah nasib.

Kendala-kendala tersebut telah mengganggu pengembangan kompetensi profesional dosen. Untuk eksistensi dan ekselensi lembaga pendidikan seharusnya kendala tersebut segera diatasi. Jarjani Usman (2009) mengatakan bahwa "setiap lembaga pendidikan tinggi yang ingin tetap eksis dan berkembang di masa yang akan datang perlu senantiasa meningkatkan kapasitas keilmuan seluruh civitas akademiknya, yang selanjutnya menjadi aset penting bagi lembaga.

d. Rekomendasi untuk pengembangan kompetensi profesional dosen

Untuk meningkatkan kompetensi profesional dan pengembangan kampus dosen memberikan saran sebagai berikut:

D1 menjawab bahwa:

Kirim dosen untuk *shortcourse* dengan didanai seperti yang dilakukan oleh kampus lain, kalau yang tidak didanai banyak skali, tapi mahal. Seperti arfi depag, tp terkendala jauh, karena harus meninggalkan kerja. Kampus harusnya memberikan kemudahan bagi dosen, seperti jangan terlalu banyak SKS, ini akan berdampak pada komponen waktu yang tersita. Di UM dosen diberikan cuti setahun untuk melakukan penelitian selama setahun dan dibiayai cukup.

D2 menjawab bahwa:

Seberapa produktif SDM di kampus dilihat dari publikasinya. Ini yang akan meningkatkan kualitas kampus dan retingnya, bagusnya ini dikontrol dan di-*follow up* oleh pimpinan. Kebijakan belum memihak pada pengembangan SDM. Untuk mendukung ini harusnya ada 4 sektor utama, manajemen organisasi, perencanaan, keuangan, informatika.

Untuk menjadikan kampus mempunyai reting tinggi harus dibenahi dari 4 sektor, pustaka, publikasi, rekrutmen, model kebijakan kampus. Tidak *top down* tapi *bottom up*. Jika kompetisi keaktifan dan kreatifitas tidak berjalan dengan baik ini akan menghambat perkembangan prodi.

D3 menjawab bahwa:

Dosen harus memiliki perencanaan yang baik terkait dengan rencana pengembangan kompetensi. Pengaturan waktu antara tugas utama di fakultas dan pengembangan kompetensi diri juga penting

D4 menjawab bahwa:

In my opinion, Using botton up policy is much better since the institution leader can cover the needs of lecture in the developping their profesional competency and academic performace.

D5. Menjawab bahwa:

Seharusnya institusi memetakan kebutuhan dosen. Seperti dosen mana yang sudah harus segera melanjutkan S3, dosen mana yang belum menulis pada jurnal internasional, dosen mana yang tidak produktif sama sekali. Semua itu harus di-*follow up*. Ini penting agar dapat memprediksi siapa yang akan segera mengurus guru besar yang akhirnya akan berpengaruh pada akreditasi kampus.

D6 menjawab bahwa:

Sebaiknya instutusi melakukan pengembangan profesional dosen dengan cara memberikan peluang dan dukungan penuh baik berupa materi maupun materil.

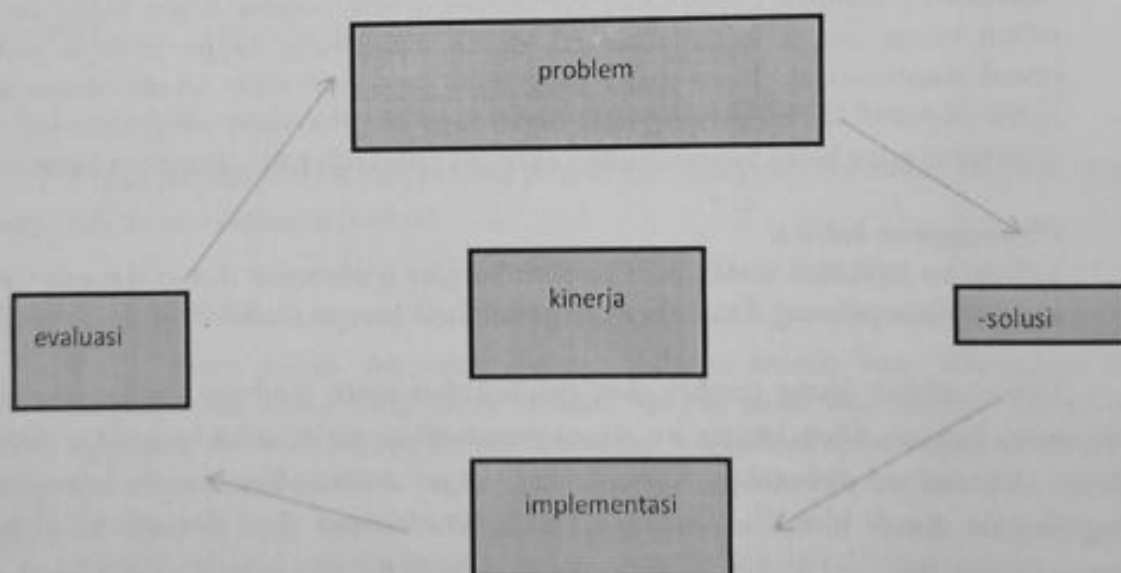
Dosen adalah ujung tombak dari peningkatan mutu lembaga yang tercermin pada mutu lulusan. Oleh karena itu dosen memberikan saran demi terjaganya mutu seperti memetakan kebutuhan dosen yang akan melanjutkan studi kemudian mengirimkan dosen untuk melanjutkan studi, *short course* dan menulis di jurnal bereputasi baik nasional maupun internasional, dengan didanai seperti yang dilakukan oleh kampus lain. Semua itu perlu di-*follow up* dan tidak membiarkan dosen sibuk

dengan mencari-cari peluang agar dapat menggunakan waktunya dengan optimal dalam pengembangan kompetensi profesional.

Selanjutnya adalah penguatan bahasa, bahasa adalah salah satu kendala yang dialami dosen dalam menulis artikel dalam jurnal dan proseding internasional. Kampus harusnya memberikan kemudahan bagi dosen, seperti jangan terlalu banyak SKS, kebijakan belum memihak pada pengembangan SDM untuk itu diperlukan perhatian besar pada 4 sektor utama, manajemen organisasi, perencanaan, keuangan, informatika, selain itu reting kampus itu sangat tergantung pada publikasi artikel karya dosen dan ini harus difasilitasi dan *di-follow up* dan yang terakhir adalah dosen sendiri harus memiliki manajemen diri untuk mengatur produktifitas dirinya sehingga selalu berkembang dengan ideal.

Saran-saran yang disebutkan oleh dosen yang diharapkan muncul dalam bentuk dukungan yang dapat dirumuskan dalam langkah-langkah strategis dari pimpinan lembaga sebagai pelaku kebijakan demi mencapai tujuan yaitu peningkatan mutu lembaga pendidikan. Dalam hal ini Jenkin (dalam Arif Rahman & Teguh Wiyono: 2010) mengemukakan bahwa: *"Policy is a set of interrelated decisions ... concerning the selection of goals and the means of achieving them within a specified situation"* (serangkaian keputusan yang saling terkait berkenaan dengan pemilihan tujuan-tujuan dan cara-cara untuk mencapainya dalam situasi tertentu).

Untuk mengatasi persoalan peningkatan kompetensi profesional dosen UIN Ar-raniry dapat digunakan siklus pemecahan masalah pendidikan melalui kebijakan oleh Arif Rahman & Teguh Wiyono: 2010.



Selanjutnya menurut Jarjani Usman untuk menjadikan lembaga pendidikan tinggi bereksistensi dan eksekulensi maka perguruan tinggi selalu dituntut untuk menjadi *center of excellent* atau pusat keunggulan. Untuk menjadi sebuah *center of excellent*, perguruan tinggi perlu memiliki individu yang *excellent*, tim yang *excellent*, dan institusi yang *excellent*. Selanjutnya untuk menuju *center of excellent* perguruan tinggi dapat membangun kapasitasnya (*capacity building*) secara terus menerus.

Myrick at. al., (2005) berpendapat bahwa "Peningkatan kapasitas ini merupakan proses yang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan seseorang, kelompok orang, lembaga atau sistem dalam rangka meraih tujuan atau sasaran-sasarannya dan melaksanakan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik.

C. Penutup

Berdasarkan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa dosen melakukan pengembangan kompetensi profesional dalam berbagai bentuk yaitu, mengikuti pendidikan/melanjutkan pendidikan/postdoktoral/pelatihan bahasa, mengikuti pelatihan/diklat, seminar, penelitian kompetitif dan mandiri, menulis buku, menulis artikel ilmiah, menulis artikel ilmiah populer, melakukan FGD (termasuk FGD materi ajar dan metode mengajar, baik terorganisir ataupun lepas), bedah buku tentang materi ajar, mengikuti kajian, dan mengikuti *short course* antar negara. Selanjutnya adalah bentuk dukungan dari institusi dalam pengembangan kompetensi profesional hanya berupa dukungan secara moril namun tanpa dukungan materil, dosen melaksanakan bentuk pengembangan kompetensi profesionalnya secara mandiri.

Sedangkan *background* dosen dalam mengembangkan kompetensi profesional adalah motivasi dan komitmen yang sangat kuat. Motivasi dalam pengembangan kompetensi profesional sangat penting. Dosen menempatkan dirinya sebagai ujung tombak peningkatan mutu lulusan, menambah skill, menambah jaringan, berbagai usaha dilakukan sebagai wujud dari motivasi yang kesemuanya itu adalah motivasi internal dari dosen sendiri. Sedangkan komitmen dalam pengembangan kompetensi profesionalnya yang dilakukan dalam bentuk wujud bukan hanya berkiprah dalam kampus bahkan berkiprah lebih luas di luar kampus sebagaimana tuntutan tridarma perguruan tinggi. Komitmen ini adalah bagian dari profesionalisme selain kinerja dan keahlian.

Namun dosen mengalami kendala dalam mengembangkan kompetensi profesional yang lebih banyak dilakukan secara mandiri, kendala utama yang dialami oleh dosen dalam pengembangan kompetensi profesionalnya adalah dana yang sangat terbatas, tanpa bantuan dari institusi, satu-satunya dukungan yang dosen peroleh adalah dukungan ijin belajar, dosen harus mencari sendiri sumber dana untuk

pendanaan pendidikan lanjutan serta untuk publikasi karya ilmiah, selain itu pengaturan waktu juga menjadi kendala dimana jumlah SKS yang dirasa sangat padat, dan selebihnya adalah nasib.

Berdasarkan kendala yang dialami oleh dosen dalam pengembangan kompetensi profesionalnya dosen memberikan rekomendasi agar mutu lulusan dan daya saing perguruan tinggi dapat dipertahankan. Dosen adalah ujung tombak dari peningkatan mutu lembaga yang tercermin pada mutu lulusan. Oleh karena itu dosen memberikan saran demi terjaganya mutu seperti memetakan kebutuhan dosen yang akan melanjutkan studi kemudian mengirimkan dosen untuk melanjutkan studi, *short course* dan menulis di jurnal bereputasi baik nasional maupun internasional, dengan didanai seperti yang dilakukan oleh kampus lain. Semua itu perlu *di-follow up* dan tidak membiarkan dosen sibuk dengan mencari-cari peluang agar dapat menggunakan waktunya dengan optimal dalam pengembangan kompetensi profesional.

Selanjutnya adalah penguatan bahasa, bahasa adalah salah satu kendala yang dialami dosen dalam menulis artikel dalam jurnal dan prosiding internasional, Kampus harusnya memberikan kemudahan bagi dosen, seperti jangan terlalu banyak SKS, kebijakan belum memihak pada pengembangan SDM untuk itu diperlukan perhatian besar pada 4 sektor utama, manajemen organisasi, perencanaan, keuangan, informatika, selain itu reting kampus itu sangat tergantung pada publikasi artikel karya dosen dan ini harus difasilitasi dan *di-follow up* dan yang terakhir adalah dosen sendiri harus memiliki manajemen diri untuk mengatur produktifitas dirinya sehingga selalu berkembang dengan ideal.

Daftar Rujukan

- A Sahertian, Piet. 1994. *Profil Pendidikan Profesional*, Yogyakarta: Abdi Offset.
- Apridar. 2016. Ironi pendidikan Tinggi. *Serambi Indonesia*. 2016.
- Arfiansyah, 2017. Efektivitas dan Kontribusi Dana Pendidikan Aceh: Studi Kasus Program Beasiswa Aceh. *Didaktika Vol. 17. No. 2*. Banda Aceh: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Hanafiah, Muhibuddin. 2016. Takwil Pendidikan. *Serambi Indonesia*.
- Hartanto, Frans Mardi. 2009. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Bandung: Mizan.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lailatussaadah. 2016. *Sistem Informasi Manajemen Berbasis Website*. Aceh: Yayasan Ummi.
- Muluk, Safrul. 2009. Human Resource Planning in Education. *Jurnal Progresif: jurnal of multiperspektif education*.

- Myrick at al. 2005. *Building capacity Through Partnerships: The Use of Community Collaborative Evaluation and Research to Build Capacity*. Aid Education and Prevention.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rohman, Arif & Wiyono, Teguh. 2010. *Education Policy in Decentralization*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Samana, A. 1994. *Profesionalisme Keguruan; Kompetensi dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Suryobroto, B. 2004. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syaripudin, Tatang. 2014. *Landasan Pendidikan*. Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia.
- Usman, Jarjani. 2009. Menuju Center of Excellence, Perguruan Tinggi Perlu Pendekatan Learning Organization. *Jurnal Progresif: jurnal of multiperspektif education*.
- Zulfikar, T. 2017. *Upaya meningkatkan Mutu Pendidikan Aceh*. Serambi Indonesia