

# EDU RILIGIA

JURNAL ILMU PENDIDIKAN DAN KEAGAMAAN

Available online <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/eduriligia/index>

---

## PASCA KONFLIK SYARA YANG TERJADI DI KABUPATEN ACEH SINGKIL

Salamah

Pendidikan Islam, Pascasarjana UIN Sumatera Utara Medan, Indonesia

## POST SYARA CONFLICT THAT HAPPENED IN ACEH SINGKIL DISTRICT

Salamah

Pendidikan Islam, Pascasarjana UIN Sumatera Utara Medan, Indonesia

---

### Abstrak

Tentunya tidak lepas dari ingatan kita sekitar beberapa tahun yang lalu atau pada tahun 2015 yaitu ketika terjadi pembakaran gereja yang dilakukan Oleh yang mengaku sebagai Umat Islam di Aceh Singkil membakar 1 buah Undung-undung milik Kristen Protestan yang terdapat di salah satu Desa yaitu Desa Suka Makmur yang terletak di kecamatan Gunung Meriah, hingga saat ini belum ada kepastian hukum mengenai hal tersebut, namun setelah terjadi beberapa tahun yang lalu tersebut seakan-akan sudah dilupakan oleh masyarakat sekitar kabupaten Aceh Singkil hal ini dapat dilihat dari Hidup Rukunnya kembali daerah aceh Singkil seperti tahun-tahun sebelum terjadinya konflik

**Kata Kunci:** Perguruan Tinggi, SDM, Dosen, dan Pengembangan Mutu

### Abstract

Human resources are the main component for the success of educational programs at universities in order to realize their vision and mission. Universities must have a complete human resource management system in accordance with planning and development needs. The complexity of the problem of PT requires quality resources to make PT as a diploma-giving institution that makes a full contribution to the issues or problems of the nation. Human resource quality development needs to be made so that it becomes a guideline for human resource management both at the university level and study programs by implementing a quality cycle in the form of planning, implementation, and monitoring-evaluation flows. Thus, the development of quality at the university level is expected to encourage the development of activities that are able to improve the quality of human resources both intellectually, academically and personally. This research on policy innovation for the development of quality lecturers at STAI Al-Hikmah Medan uses an interpretive/post positivistic paradigm with a qualitative approach. The meaning of the interpretive/post positivistic paradigm is that social reality is actually meaningful. according to the observations of researchers so far, there are still many obstacles and shortcomings, both in terms of planning and in the implementation and evaluation. Research findings regarding the implementation of lecturer quality development developed at STAI Al-Hikmah in innovation of lecturer quality development policies, including aspects of planning, implementation, evaluation and monitoring of lecturers still do not meet the standards, this can be seen from a number of phenomena that have surfaced (especially in STAI Al-Hikmah Medan) include: 1) the absence of a systematized lecturer development program starting from the acceptance of lecturers until the end of the lecturer's

---

---

duties (retirement); 2) there is no more comprehensive knowledge grouping and identification of appropriate lecturer specializations.

**Keywords:** *Perguruan Tinggi, SDM, Dosen, dan Pengembangan Mutu*

---

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif dalam menghadapi kemajuan zaman. Pendidikan memiliki tujuan yang idealis sehingga diperlukan keseriusan dalam membangun kemandirian dan pemberdayaan yang mampu menopang kemajuan pendidikan di masa yang akan datang. Pendidikan merupakan elemen yang sangat penting untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas dan mampu bersaing dalam menghadapi berbagai perubahan dan tantangan globalisasi yang sedang dan akan terjadi.

Sumber daya manusia merupakan komponen utama untuk menyukseskan program- program pendidikan di perguruan tinggi dalam rangka merealisasikan visi dan misinya. Perguruan tinggi harus memiliki system pengelolaan sumber daya manusia yang lengkap sesuai dengan kebutuhan perencanaan dan pengembangan. Mengingat perannya yang sentral dalam pendidikan tinggi maka sumber daya manusia harus dikelola dan selalu ditingkatkan kualifikasinya baik dari aspek akademis yang merupakan tuntutan profesional, maupun dari sisi kualitas kepribadian yang sangat dibutuhkan dalam pelayanan kepada mahasiswa sebagai pihak yang dilayani.

Pembicaraan mengenai mutu Perguruan Tinggi (PT) tidak bisa terlepas dari pembicaraan profesionalisme dosen. Dosen sebagai salah satu komponen PT memiliki peran yang sangat luar biasa dalam mewujudkan kualitas PT. Dosen dengan kewenangan utama mengajar berhadapan langsung dengan para mahasiswa dalam arena proses belajar-mengajar. Di arena inilah dosen berinteraksi dengan para mahasiswa. Dalam interaksi edukatif ini, diharapkan para mahasiswa mengalami proses belajar dan memperoleh hasil belajar sebagaimana yang diharapkan. Berbagai celotehan mengatakan bahwa pada umumnya dosen belum memiliki kemampuan profesional dalam memberikan kualitas pembelajaran di kelas, dikarenakan kualitas profesional dosen masih sangat rendah. Terkait dengan deskripsi tersebut, Semiawan menyebutkan bahwa: "Seorang dosen adalah sebagai aktor utama sehingga mahasiswa secara dominan bersikap pasif". Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan adanya perubahan yang berorientasi pada peningkatan mutu PT. Menurut Brodjonegoro menjelaskan bahwa:

Perubahan di Perguruan Tinggi hendaknya ditujukan pada: (a) Pengajaran menjadi pembelajaran, (b) mahasiswa pasif menjadi pembelajar aktif, (c) berpusat pada kemampuan (*faculty*) ke berpusat pada pembelajar, (d) pembelajaran solitari (*solitary learning*) ke pembelajaran interaktif, dan koperatif, dan (e) pembelajaran di kelas menjadi pembelajaran di masyarakat. Arah perubahan ini jelas menuju pada model pembelajaran yang dilandasi oleh prinsip-prinsip atau teori-teori pembelajaran modern, seperti pembelajaran koperatif (*cooperative learning*), pembelajaran siswa aktif (*student active learning*), dan pembelajaran yang berpusat pada siswa (*student centered learning*). Kondisi rerata dosen yang demikian sesungguhnya sudah direspons

oleh pemerintah dengan kebijakan peningkatan kualitas dosen melalui pendidikan pascasarjana dan pelatihan teknis fungsional. Hanya saja, karena kondisi ekonomi dan keuangan negara kita yang masih terpuruk, pelaksanaan dari kebijakan tersebut dirasakan masih banyak menemukan hambatan. Lantas, bagaimana pengembangan mutu dosen yang dapat dilakukan agar sosok dosen menjadi profesional? Terkait dengan pernyataan ini, Guntur, dkk menyebutkan bahwa:

Profesionalisme terdiri atas lima konsep, yaitu afiliasi komunitas, kebutuhan untuk mandiri, keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi, dedikasi pada profesi, dan kewajiban sosial. Afiliasi komunitas menuntut seorang profesional menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk di dalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan

### **LANDASAN TEORI**

Pada waktu membicarakan inovasi sering orang mengajukan pertanyaan tentang modernisasi, karena antara keduanya tampak persamaan yaitu keduanya merupakan perubahan sosial. Inovasi dan modernisasi keduanya merupakan perubahan sosial, perbedaannya hanya pada penekanan ciri dari perubahan itu. Inovasi menekankan pada ciri adanya sesuatu yang diamati sebagai sesuatu yang baru bagi individu atau masyarakat sedangkan modernisasi menekankan pada adanya proses perubahan dari tradisional ke modern, atau dari yang belum maju ke yang sudah maju.

Jadi dapat disimpulkan bahwa diterimanya suatu inovasi sebagai tanda adanya modernisasi. Misalnya untuk meningkatkan kesejahteraan perlu diadakan transmigrasi. Transmigrasi merupakan hal yang baru bagi masyarakat, maka transmigrasi adalah suatu inovasi. Masyarakat yang sudah mau menerima ide transmigrasi dan mau melaksanakan transmigrasi berarti sudah memenuhi ciri masyarakat modern yang siap menghadapi perubahan dan meninggalkan pola pikir tradisi.

Inovasi pendidikan adalah inovasi dalam bidang pendidikan atau inovasi untuk memecahkan masalah pendidikan. Jadi inovasi pendidikan ialah suatu ide, barang, metode, yang dirasakan atau diamati sebagai hal yang baru bagi seseorang atau sekelompok orang (masyarakat) baik berupa hasil invensi atau diskaveri, yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan atau untuk memecahkan masalah pendidikan.

Pendidikan adalah suatu sistem, maka inovasi pendidikan mencakup hal-hal yang berhubungan dengan komponen sistem pendidikan, baik sistem dalam arti sekolah, perguruan tinggi atau lembaga pendidikan yang lain, maupun sistem dalam arti yang luas misalnya sistem pendidikan nasional. Matthew B. Miller menjelaskan pengertian inovasi pendidikan sebagai berikut: *"To give more concreteness the universe called "educational innovations" some samples are described below. They are organized according to the aspect of a social system which they appear to be most clearly associated. In most cases social system involved should be taken to be that of a school or cell although some innovations take place within the context of many larger systems."*

Berikut ini contoh-contoh inovasi pendidikan dalam setiap komponen pendidikan atau komponen sistem sosial sesuai dengan yang dikemukakan

oleh B. Miles, dengan perubahan isi disesuaikan dengan perkembangan pendidikan dewasa ini.

1. Pembinaan personalia. Pendidikan yang merupakan bagian dari sistem sosial tentu menentukan personal (orang) sebagai komponen sistem. Inovasi yang sesuai dengan komponen personel misalnya: peningkatan mutu guru, sistem kenaikan pangkat, aturan tata tertib siswa, dan sebagainya.
2. Banyaknya personal dan wilayah kerja. Sistem sosial tentu menjelaskan tentang berapa jumlah personalia yang terikat dalam sistem serta dimana wilayah kerjanya. Inovasi pendidikan yang relevan dengan aspek ini misalnya: berapa ratio guru siswa pada satu sekolah dalam sistem PAMONG pernah diperkenalkan ini dengan ratio 1 : 200 artinya satu guru dengan 200 siswa). Sekolah Dasar di Amerika satu guru dengan 27 siswa, perubahan besar wilayah kepenilikan, dan sebagainya
3. Fasilitas fisik. Sistem sosial termasuk juga sistem pendidikan mendayagunakan berbagai sarana dan hasil teknologi untuk mencapai tujuan. Inovasi pendidikan yang sesuai dengan komponen ini misalnya: perubahan bentuk tempat duduk (satu anak satu kursi dan satu meja), perubahan pengaturan dinding ruangan (dinding batas antar ruang dibuat yang mudah dibuka, sehingga pada diperlukan dua ruangan dapat disatukan), perlengkapan perabot laboratorium bahasa, penggunaan CCTV (TVCT- Televisi Stasiun Terbatas), dan sebagainya.
4. Penggunaan waktu. Suatu sistem pendidikan tentu memiliki perencanaan penggunaan waktu. Inovasi yang relevan dengan komponen ini misalnya: pengaturan waktu belajar (semester, catur wulan, pembuatan jadwal pelajaran yang dapat memberi kesempatan mahasiswa untuk memilih waktu sesuai dengan keperluannya, dan sebagainya.
5. Perumusan tujuan. Sistem pendidikan tentu memiliki rumusan tujuan yang jelas. Inovasi yang relevan dengan komponen ini, misalnya: perubahan tujuan tiap jenis sekolah (rumusan tujuan TK, SD disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan tantangan kehidupan), perubahan rumusan tujuan pendidikan nasional dan sebagainya.
6. Prosedur. Sistem pendidikan tentu mempunyai prosedur untuk mencapai tujuan. Inovasi pendidikan yang relevan dengan komponen ini misalnya: penggunaan kurikulum baru, cara membuat persiapan mengajar, pengajaran individual, pengajaran kelompok, dan sebagainya.
7. Peran yang diperlukan. Dalam sistem sosial termasuk sistem pendidikan diperlukan kejelasan peran yang diperlukan untuk melancarkan jalannya pencapaian tujuan inovasi yang relevan dengan komponen ini, misalnya: peran guru sebagai pemakai media (maka diperlukan keterampilan menggunakan berbagai macam media), peran guru sebagai pengelola kegiatan kelompok, guru sebagai anggota team teaching, dan sebagainya.
8. Wawasan dan perasaan. Dalam interaksi sosial biasanya berkembang suatu wawasan dan perasaan tertentu yang akan menunjang kelancaran pelaksanaan tugas. Kesamaan wawasan dan perasaan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan pendidikan yang sudah

ditentukan akan mempercepat tercapainya tujuan. Inovasi yang relevan dengan bidang ini misalnya: wawasan pendidikan seumur hidup, wawasan pendekatan keterampilan proses, perasaan cinta pada pekerjaan guru, kesediaan berkorban, kesabaran sangat diperlukan untuk menunjang pelaksanaan kurikulum SD yang disempurnakan, dan sebagainya.

9. Bentuk hubungan antar bagian (mekanisme kerja). Dalam sistem pendidikan perlu ada kejelasan hubungan antara bagian atau mekanisme kerja antara bagian dalam pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan. Inovasi yang relevan dengan komponen ini misalnya: diadakan perubahan pembagian tugas antara seksi di kantor departemen pendidikan dan mekanisme kerja antar seksi, di perguruan tinggi diadakan perubahan hubungan kerja antara jurusan, fakultas, dan biro registrasi tentang pengadministrasian nilai mahasiswa, dan sebagainya.
10. Hubungan dengan sistem yang lain. Dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan dalam beberapa hal harus berhubungan atau bekerja sama dengan sistem yang lain. Inovasi yang relevan dengan bidang ini misalnya: dalam pelaksanaan usaha kesehatan sekolah bekerjasama atau berhubungan dengan Departemen Kesehatan, data pelaksanaan KKN harus kerjasama dengan Pemerintah Daerah setempat, dan sebagainya.
11. Strategi. Yang dimaksud dengan strategi dalam hal ini ialah tahap-tahap kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan inovasi pendidikan. Adapun macam dan pola strategi yang digunakan sangat sukar untuk diklasifikasikan, tetapi secara kronologis biasanya menggunakan pola urutan sebagai berikut:
  - a. Desain. Ditemukannya suatu inovasi dengan perencanaan penyebarannya berdasarkan suatu penelitian dan observasi atau hasil penilaian terhadap pelaksanaan sistem pendidikan yang sudah ada.
  - b. Kesadaran dan perhatian. Suatu potensi yang sangat menunjang berhasilnya inovasi ialah adanya kesadaran dan perhatian sasaran inovasi (baik individu maupun kelompok) akan perlunya inovasi. Berdasarkan kesadaran itu mereka akan berusaha mencari informasi tentang inovasi.
  - c. Evaluasi. Para sasaran inovasi mengadakan penilaian terhadap inovasi tentang kemampuannya untuk mencapai tujuan, tentang kemungkinan dapat terlaksananya sesuai dengan kondisi situasi, pembiayaannya dan sebagainya.
  - d. Percobaan. Para sasaran inovasi mencoba menerapkan inovasi untuk membuktikan apakah memang benar inovasi yang dinilai baik itu dapat diterapkan seperti yang diharapkan. Jika ternyata berhasil maka inovasi akan diterima dan terlaksana dengan sempurna sesuai strategi inovasi yang telah direncanakan.

#### **A. Konsep Kebijakan Pendidikan**

Kebijakan (*policy*) secara etimologi berasal dari bahasa Yunani, yaitu "Polis" yang artinya kota. dalam hal ini, kebijakan berkenaan dengan gagasan

pengaturan organisasi dan merupakan pola formal yang sama – sama diterima pemerintah/lembaga sehingga dengan hal itu mereka berusaha mengejar tujuannya (Mohan dalam Syafarudin, 2008:75).

Kebijakan pendidikan (Nugroho, 2008:36) diartikan sebagai kumpulan hukum atau aturan yang mengatur pelaksanaan sistem pendidikan, yang tercakup di dalamnya tujuan pendidikan dan bagaimana tujuan tersebut.

Menurut Fredrickson dan Hart kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan – hambatan tertentu sambil mencari peluang – peluang untuk mencapai tujuan/mewujudkan sasaran yang diinginkan (Tangkilisan, 2003:12).

Menurut Woll kebijakan merupakan aktivitas pemerintah untuk memecahkan masalah di masyarakat baik secara langsung maupun melalui berbagai lembaga yang mempengaruhi kehidupan masyarakat (Tangkilisan, 2003:2). Carter V. Good (1959) memberikan pengertian kebijakan pendidikan (educational policy) dalam buku karya Ali Imron yang berjudul Kebijakan Pendidikan di Indonesia yakni: “Suatu pertimbangan yang didasarkan atas sistem nilai dan beberapa penilaian terhadap faktor – faktor yang bersifat melembaga. Pertimbangan tersebut merupakan perencanaan umum yang dijadikan sebagai pedoman untuk mengambil keputusan, agar tujuan yang bersifat melembaga bisa tercapai” (Dalam Imron, 1996:18).

Dengan demikian kebijakan pendidikan dapat dipahami sebagai aturan – aturan tertulis yang diputuskan oleh pemerintah yang berfungsi untuk mengatur dalam bidang pendidikan atau berkaitan dengan pendidikan. Jadi konsep kebijakan pendidikan adalah gambaran umum mengenai aturan – aturan tertulis yang diputuskan oleh pemerintah untuk mengatur jalannya pendidikan agar tercapainya tujuan pendidikan. Contoh kebijakan adalah undang – undang, peraturan pemerintah, keppres, keppem, perda, keputusan bupati, dan keputusan direktur. Setiap kebijakan yang dicontohkan bersifat mengikat dan wajib dilaksanakan oleh objek kebijakan.

## **B. Karakteristik Kebijakan Pendidikan**

Guna meningkatkan Kebijakan pendidikan memiliki karakteristik yang khusus, yakni:

### **a. Memiliki tujuan pendidikan.**

Kebijakan pendidikan harus memiliki tujuan, namun lebih khusus, bahwa ia harus memiliki tujuan pendidikan yang jelas dan terarah untuk memberikan kontribusi pada pendidikan.

### **b. Memenuhi aspek legal-formal.**

Kebijakan pendidikan harus memenuhi syarat konstitusional sesuai dengan hierarki konstitusi yang berlaku di sebuah wilayah hingga ia dapat dinyatakan sah dan resmi berlaku di wilayah tersebut. Sehingga, dapat dimunculkan suatu kebijakan pendidikan yang legitimat.

### **c. Memiliki konsep operasional**

Kebijakan pendidikan sebagai sebuah panduan yang bersifat umum, tentunya harus mempunyai manfaat operasional agar dapat diimplementasikan dan ini adalah sebuah keharusan untuk memperjelas pencapaian tujuan pendidikan yang ingin dicapai. Apalagi kebutuhan

akan kebijakan pendidikan adalah fungsi pendukung pengambilan keputusan.

d. Dibuat oleh yang berwenang

Kebijakan pendidikan itu harus dibuat oleh para ahli di bidangnya yang memiliki kewenangan untuk itu, sehingga tak sampai menimbulkan kerusakan pada pendidikan dan lingkungan di luar pendidikan. Para administrator pendidikan, pengelola lembaga pendidikan dan para politisi yang berkaitan langsung dengan pendidikan adalah unsur minimal pembuat kebijakan pendidikan.

e. Dapat dievaluasi

Kebijakan pendidikan itu pun tentunya tak luput dari keadaan yang sesungguhnya untuk ditindak lanjuti. Jika baik, maka dipertahankan atau dikembangkan, sedangkan jika mengandung kesalahan, maka harus bisa diperbaiki. Sehingga, kebijakan pendidikan memiliki karakter dapat memungkinkan adanya evaluasi secara mudah dan efektif.

f. Memiliki sistematika

Kebijakan pendidikan tentunya merupakan sebuah sistem juga, oleh karenanya harus memiliki sistematika yang jelas menyangkut seluruh aspek yang ingin diatur olehnya. Sistematika itu pun dituntut memiliki efektifitas, efisiensi dan sustainabilitas yang tinggi agar kebijakan pendidikan itu tidak bersifat pragmatis, diskriminatif dan rapuh strukturnya akibat serangkaian faktor yang hilang atau saling berbenturan satu sama lainnya. Hal ini harus diperhatikan dengan cermat agar pemberlakuannya kelak tidak menimbulkan kecacatan hukum secara internal. Kemudian, secara eksternal pun kebijakan pendidikan harus bersepadu dengan kebijakan lainnya; kebijakan politik; kebijakan moneter; bahkan kebijakan pendidikan di atasnya atau disamping dan dibawahnya, serta daya saing produk yang berbasis sumber daya lokal.

### **C. Konsep Kebijakan Pengembangan Mutu Dosen Perguruan Tinggi**

Pengembangan (development) dosen tampak menjadi kebutuhan nyata bagi usaha perbaikan mutu sumber daya manusia dosen (SDMD) perguruan tinggi melalui proses yang sistematis, runtut, terukur dan terorganisir. Upaya-upaya seperti itu mesti bisa dihadirkan dalam manajemen SDM perguruan tinggi yang mampu memenuhi harapan public (stakeholders) perguruan tinggi berdasarkan market-oriented. Apalagi tantangan iklim kompetisi semakin menghangat di era globalisasi.

Tantangan ini menghadirkan kebutuhan perguruan tinggi harus menfokuskan manajerial organisasinya pada kepuasan pelanggannya, yang terdiri dari masyarakat pengguna (user), masyarakat intelektual, dan masyarakat peminat pendidikan tinggi (calon mahasiswa). Oleh sebab itu keluwesan dan keleluasaan sistem kerja, budaya kerja dan struktur organisasi perguruan tinggi perlu di evaluasi dan diperbaiki secara berkesinambungan, dan massif.

Organisasi yang melakukan itu, tidak lain adalah manajemen SDM perguruan tinggi dengan demikian kebutuhan manajemen SDM perguruan tinggi yang kuat dan professional tidak bisa dihindari. Fungsi manajemen SDM perguruan tinggi adalah planning, recruitment, selection, induction, appraisal,

competation, continuity, security, bargaining, information. Kinerja dari manajemen SDM perguruan tinggi adalah keberhasilannya dalam melakukan pengembangan potensi dosen, maksudnya mampu memberdayakan komponen SDM perguruan tinggi melalui tindakan optimal terhadap faktor-faktor pembentuk produktivitas kerja personal dosen, maupun kelompok fungsional dosen. Parameter berkembangnya dosen dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bukan hanya di lihat dari produktivitas pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi, pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Secara normative ketiga hal itu juga bisa di lihat dari; a) jenjang pendidikan, b) jabatan fungsional. Untuk melihat itu secara objektif, kebutuhan manajemen SDM perguruan tinggi menjadi hal yang tidak bisa di pungkiri. Manajemen SDM perguruan tinggi mesti memahami, bagaimana seorang dosen menjalankan kegiatan akademiknya sekaligus mengembangkan diri sesuai dengan fitrah tugas dan fungsinya dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi.

Jadi Fokus utama manajemen SDM perguruan tinggi adalah memberikan kontribusi pada suksesnya institusi perguruan tinggi. Kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi kampus adalah dengan memastikan aktivitas SDM dosen mendukung usaha organisasi yang terfokus pada produktivitas, pelayanan dan kualitas.

Produktivitas SDM dosen diukur dari jumlah output kerja, peningkatan tanpa henti pada produktivitas kerja terutama dalam kompetisi global. Produktivitas kerja dosen di sebuah perguruan tinggi sangat dipengaruhi oleh usaha, program dan sistem manajemen SDM perguruan tinggi itu sendiri. Kualitas SDM dosen merupakan suatu barang/jasa dihasilkannya dari tenaga dan pikirannya akan sangat mempengaruhi kesuksesan jangka panjang suatu perguruan tinggi. Bila perguruan tinggi memiliki reputasi dosen sebagai penyedia jasa keilmuan dan kecendekiawanan yang kualitasnya buruk, perkembangan dan kinerja perguruan tinggi tersebut akan berkurang.

Sedangkan pelayanan SDM dosen sering kali terlibat pada proses produksi jasa yang diberikan kepada customer perguruan tinggi. Manajemen SDM perguruan tinggi harus disertakan pada saat merancang proses tersebut. Pemecahan masalah harus melibatkan semua stakeholder perguruan tinggi, tidak hanya pemimpin puncak, karena sering kali membutuhkan perubahan pada budaya perguruan tinggi, gaya kepemimpinan dan kebijakan SDM.

### **1. Implementasi Pengembangan Mutu Dosen**

UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa Dosen merujuk pada pengertian Pendidik pada jenjang pendidikan tinggi, yaitu pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (pasal 1). Pada buku ini digunakan istilah Dosen sebagaimana definisi di atas dan Tenaga Kependidikan yang mencakup laboran, pustakawan, teknisi, pegawai administrasi, sopir, hingga pekary. Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan dapat pula disebut Standar Sumber Daya Manusia sebagaimana disebutkan dalam Instrumen Akreditasi BAN-PT. Dalam konteks Sekolah Tinggi

Agama Islam Al-Hikmah Medan, dosen dan tenaga kependidikan didefinisikan dan diatur dalam Buku Peraturan Kepegawaian.

Manajemen SDM di perguruan tinggi dalam melaksanakan fungsi, perlu menetapkan standar mutu kerja dosen. Maksudnya dosen yang bekerja mampu menghasilkan jasa-jasa yang sesuai dengan kebutuhan para pelanggan perguruan tinggi. Standar mutu kerja dosen ini menjadi pondasi maupun acuan untuk meningkatkan mutu dan profesionalisme kerja dosen. Untuk mengukur standar mutu kerja dosen, Wibowo menjelaskan ada lima faktor yang menentukan, yaitu:<sup>7</sup>

- a. Kemampuan professional;
- b. Upaya professional;
- c. Kesesuaian antara waktu yang dicurahkan untuk kegiatan professional
- d. Kesesuaian antara keahlian dan pekerjaan; dan
- e. Kesejahteraan yang memadai.

Kompetensi professional dosen berkenaan dengan penguasaan materi, struktur konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata kuliah yang diampuh (dibinanya), menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata kuliah yang diampuh, mengembangkan materi perkuliahan yang diampuh secara kreatif, mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri. Untuk merealisasikan kompetensi professional kerja dosen di atas, tentu harus ada upaya professional, menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dalam pasal 51 ayat 1 huruf d menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, dosen berhak memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses ke sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Peran perguruan tinggi disini mempersiapkan sumber daya dosen melalui pendidikan tinggi. Dalam prosesnya, kualitas tenaga dosen merupakan titik sentral yang akan sangat menentukan tinggi-rendahnya kualitas lulusan perguruan tinggi itu sendiri. Untuk itu dosen perguruan tinggi haruslah memiliki kemampuan akademik satu tingkat dari program pendidikan mahasiswa yang diajarkannya, dan juga mengharuskan agar setiap dosen memiliki sertifikat profesi.

Disamping itu pengaturan waktu kerja dosen yang dicurahkan untuk kegiatan professional perlu dilakukan. Dosen bukan hanya dituntut pakar dalam bidang kajian ilmunya (mengajarkan, meneliti, dan mengabdikannya kepada masyarakat) tetapi juga dituntut untuk mampu berkomunikasi (verbal dan tulisan); mampu menguasai dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (ICT); memiliki jejaring (networking) yang luas; peka terhadap perubahan dan perkembangan yang terjadi di dunia luar, bersikap outward looking, dan lain-lain. Pembagian waktu bekerja dosen harus dilakukan secara profesional dan berkeadilan. Jangan terjadi penumpukkan beban mengajar pada salah seorang dosen, padahal yang lainnya tidak.

Akibatnya yang bersangkutan tidak bisa melaksanakan kewajibannya dalam penelitian dan pengabdian masyarakat. Akibatnya dosen tidak bisa memenuhi ekivalensi wajib mengajar penuh (EWMP). Implikasinya proses kenaikan pangkatnya tidak bisa berjalan normal. Termasuk waktu untuk bersosialisasi dan membangun jaringan luas ditengah masyarakat.

Keseuaian keahlian dan kepakaran juga menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari peningkatan mutu kerja dosen. Dosen memang dituntut untuk mengatur dan merencanakan kepakaran keilmuan yang ditekuninya, sehingga upaya melanjutkan studinya juga menjadi pertimbangan mana jurusan yang relevan dengan tugasnya. Studi lanjut bukan hanya sekedar menyelesaikan jenjang pendidikan yang lebih tinggi, melainkan juga berhubungan dengan pengembangan keilmuan dan kepakarannya dengan disiplin ilmu yang diajarkannya. Yang tidak kalah pentingnya lagi, tingkat kesejahteraan dosen juga.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi kasus. Kekhasan penelitian studi kasus adalah menekankan kedalaman analisis pada kasus yang lebih spesifik dan masih dalam proses (sedang berlangsung). Unit of analysis dari penelitian ini adalah individu-individu dan kelompok yang ada di lembaga STAI Al-Hikmah Medan. Penelitian ini bersifat deskriptif dalam hal ini menggambarkan situasi tertentu atau data yang dikumpulkan berbentuk dalam kata-kata dan lebih memperhatikan proses daripada hasil atau produk semata.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. STA Al-Hikmah Medan merekrut dosen yang memiliki integritas, kompetensi, kualifikasi akademik sesuai dengan kebutuhan kurikulum dan peraturan perundangan yang berlaku;
2. STA Al-Hikmah merekrut **Kebijakan**, mengelola, dan mengembangkan tenaga kependidikan yang mencakup analis, laboran, pustakawan, dan teknisi;
3. STA Al-Hikmah memberi kesempatan dan fasilitas bagi dosen untuk mengembangkan kompetensi, potensi, dan prestasi dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat ;
4. STA Al-Hikmah menerapkan sistem penilaian prestasi kerja dosen, penghargaan berdasarkan asas kemanfaatan, kelayakan, dan legalitas yang meliputi aspek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
5. STA Al-Hikmah memberlakukan kode etik bagi dosen maupun tenaga kependidikan serta melengkapinya dengan sanksi bagi yang melanggarnya.

### **A. Organisasi Penjamin Mutu**

Struktur organisasi penjaminan mutu lulusan STAI sebagai berikut:  
Penjamin mutu lulusan terdiri atas Pimpinan Perguruan Tinggi dibantu oleh Tim Monev Prodi serta beberapa pihak yang terkait. Pimpinan Pimpinan

berdasarkan persetujuan Senat menetapkan kebijakan, norma dan baku mutu lulusan.

## **B. STANDAR DAN MEKANISME SPMI**

Sumberdaya manusia perguruan tinggi adalah dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran mutu keseluruhan program tri darma perguruan tinggi. mengelola dan menempatkan sumberdaya manusia sebagai komponen utama untuk mensukseskan program dalam rangka mencapai visi dan misi. Oleh karena itu memerlukan sistem pengelolaan sumberdaya manusia yang lengkap sesuai dengan kebutuhan perencanaan dan pengembangan. Sistem pengelolaan sumberdaya manusia tersebut mencakup subsub sistem perencanaan, rekrutmen dan seleksi, orientasi dan penempatan pegawai, pengembangan karir, penghargaan dan sanksi, remunerasi, pemberhentian pegawai, yang prosedurnya transparan dan akuntabel berbasis pada meritokrasi, keadilan, dan kesejahteraan.

## **C. Standar Perencanaan**

1. STA Al-Hikmah memiliki sistem perencanaan sumberdaya manusia.
2. STA Al-Hikmah memiliki dosen dengan jumlah, kualifikasi, dan jabatan akademik yang cukup sesuai perundang-undangan yang berlaku.
3. STA Al-Hikmah menetapkan beban tugas dosen dalam bidang Tri Dharma PT dengan komposisi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. STA Al-Hikmah memiliki Kode etik dosen dan tenaga kependidikan.
5. STA Al-Hikmah memiliki tenaga kependidikan yang bersertifikat kompetensi bagi teknisi, laboran, analis, dan pustakawan.

## **D. Standar Pelaksanaan**

Dosen pada umumnya bekerja di unit akademik prodi sedangkan tenaga kependidikan ada yang bekerja di unit akademik dan ada pula yang bekerja di unit penunjang (BAAK, unit pelaksana teknis). Keseluruhan unit tersebut, sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing di dalam struktur organisasi STAI Al-Hikmah melakukan langkah-langkah untuk pemenuhan Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan, sosialisasi substansi standar, serta upaya pencapaian/pemenuhan standar secara konsisten.

Selanjutnya, standar sumber daya manusia mencakup:

- a. Kecukupan kualifikasi dan jabatan akademik dosen
- b. Rasio dosen tetap dan mahasiswa
- c. Dosen tetap berpendidikan minimal magister
- d. Dosen tetap bergelar doktor
- e. Jumlah guru besar tetap
- f. Adanya survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap sistem pengelolaan sumberdaya manusia.
- g. Adanya Kode Etik dosen dan tenaga kependidikan.
- h. Tersedianya tenaga kependidikan yang bersertifikat kompetensi bagi teknisi, laboran, analis, dan pustakawan.

## **E. Standar Monitoring dan Evaluasi**

1. STA Al-Hikmah melakukan survey kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung terhadap sistem pengelolaan sumberdaya manusia.
2. STA Al-Hikmah memiliki sistem penghargaan berbasis kinerja.

## **F. Mekanisme Pemenuhan Standar**

Untuk memenuhi standar perencanaan maka STAI Al-Hikmah :

1. Menyediakan dokumen tertulis tentang sistem:
  - a) Perencanaan SDM.
  - b) Rekrutmen, seleksi, dan pemberhentian pegawai
2. Menetapkan Rasio dosen tetap dan mahasiswa yang memungkinkan terjadinya proses pembelajaran yang bermutu
3. Menetapkan kualifikasi minimal untuk tenaga kependidikan/ penunjang dan mendorong serta memfasilitasinya untuk pengembangan karir baik melalui studi lanjut maupun program- program pelatihan
4. Menyediakan buku kode etik berikut dengan usaha menyosialisasikannya melalui
  - a) Pertemuan khusus
  - b) Media cetak
  - c) Media elektronik yang terdokumentasi dengan baikStandar pelaksanaan dipenuhi dengan memfasilitasi SDM dengan berbagai bentuk pengembangan yang berpedoman pada dokumen tertulis tentang sistem
5. Orientasi dan penempatan pegawai,
6. Pendampingan dosen dan tenaga kependidikan baru
7. Pembinaan dan pengembangan, yang meliputi:
  - a) Studi lanjut
  - b) Pelatihan
  - c) Cuti sabbatical
  - d) Partisipasi dalam kegiatan ilmiah
  - e) Berbagai bentuk magang

Standar monitoring dan evaluasi SDM dipenuhi dengan adanya evaluasi kinerja SDM secara reguler menggunakan instrumen untuk mengukur kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung dan hasilnya digunakan untuk perbaikan kinerja yang relevan secara berkelanjutan. Selain itu juga dilakukan renumerasi, penghargaan, dan sanksi yang transparan dan akuntabel.

## **G. Pertemuan-Pertemuan Ilmiah**

Pertemuan-pertemuan ilmiah merupakan bagian dari kebijakan pengembangan staf dosen STA Al-Hikmah. Bentuk kegiatannya berupa konvensi, lokakarya, seminar dan diskusi. Tujuannya meningkatkan pengetahuan dosen pada perkembangan ilmu yang mutakhir (up to date), disamping sebagai pembentukan suasana akademik di kampus. Kegiatan tersebar pada berbagai tingkatan unit kegiatan akademik, dari tingkat institute, fakultas, jurusan, dan kelompok-kelompok studi di kalangan tenaga

akademik. Pertemuan ilmiah juga berfungsi sebagai tempat bagi pengembangan kebebasan akademik yang bertanggung jawab dan dilandasi oleh nilai-nilai moral. Sebagai bagian dari pembinaan dosen, pertemuan ilmiah dilaksanakan di dalam dan luar kampus.

Keikutsertaan dalam pertemuan ilmiah merupakan tolak ukur tidak resmi dan tidak langsung akan kebermutuan dosen. Namun dipersepsi hampir seluruh dosen, bahwa semakin terlibat ke dalam pertemuan luar kampus, apalagi kalau sampai ke luar negeri, semakin tinggi kredibilitas dosen tersebut. Merupakan keistimewaan bagi dosen junior, manakala memiliki peluang untuk mengikuti pertemuan ilmiah di luar kampus atas nama perguruan tingginya, sebab hal itu dipersepsi sebagai nilai tambah mengenai kekuatan akademisnya. Hal itu sejalan dengan temuan lain mengenai pertemuan-pertemuan ilmiah di luar kampus yakni bagi dosen senior lebih banyak menjadi narasumber dari pada peserta biasa, sebaliknya bagi dosen junior lebih banyak jadi peserta biasa daripada narasumber.

Pertemuan ilmiah yang sifatnya terapan dan menyangkut kebijakan, diikuti oleh peserta khusus, yakni para pimpinan dan anggota senat universitas. Di STA Al-Hikmah terdapat sebagian jurusan, yang melaksanakan diskusi secara rutin dengan jadwal hari, jam, dan tempat yang sudah tertentu, sedangkan sebagian lagi melaksanakan pertemuan-pertemuan ilmiah tidak secara rutin, tergantung pada tantangan masalah yang muncul sesuai dengan kebijakan yang dikembangkan pihak jurusan.

Dilihat dari segi munculnya gagasan pertemuan ilmiah, terdapat dua bentuk program pertemuan ilmiah. Pertama, program pertemuan ilmiah yang ditentukan oleh pimpinan universitas pada tingkat universitas. Materinya lebih banyak menyampaikan gagasan-gagasan baru berkaitan dengan perkembangan keilmuan sesudah melalui beberapa diskusi kecil atau seminar di fakultas atau jurusan saat sebelumnya.

#### **H. Penataran dan Lokakarya**

Pembinaan dosen melalui penataran atau lokakarya merupakan bagian dari kebijakan pembinaan staf akademik. Pelaksanaan program ini didasarkan pada kelemahan yang ditemukan pada dosen. Karena itu sasarannya lebih jelas, serta indikator capaiannya lebih terukur, baik dalam kaitan dengan PBM, aktivitas riset, atau produktivitas karya tulis.

Bentuk penataran dan lokakarya di STA Al-Hikmah disebutkan dalam Keputusan Ketua STA Al-Hikmah sebagai berikut:

- a. Program pelatihan dan pengembangan dosen ialah pelatihan yang berhubungan dengan pelaksanaan tridharma dan manajemen penyelenggaraan pendidikan tinggi;
- b. Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah:
  - Level 1 meliputi:
    1. Pelatihan Pedagogik (AA);
    2. Pelatihan ilmu dan agama (Integrasi).
  - Level II meliputi:
    1. Pelatihan bahasa arab/ inggris diikuti tes TOEFL;
    2. Pelatihan metode penelitian.
  - Level III meliputi:

1. Pelatihan metode penelitian lanjut;
2. Pelatihan penulisan buku dan karya ilmiah.

Level IV meliputi:

Pelatihan penulisan jurnal internasional

Bentuk kegiatan ini (Level I-IV) efektivitasnya tinggi, bila dilihat dari pengukuran pasca pelaksanaan. Namun bila dilihat dalam rentang waktu yang panjang, keberhasilannya bersifat sementara. Hal ini terlihat umpamanya pada penataran bahasa Inggris dan Applied Approach. Sesudah antara satu sampai empat minggu, penampilannya kembali seperti sebelumnya. Alasan yang melatarbelakanginya adalah (a) pada kegiatan Applied Approach terdapat anggapan bahwa apa yang selama ini dilaksanakan lebih efektif; (b) pada penataran Bahasa Inggris, selain kurang kemampuan dasar, juga kurang terdapat sentuhan kepentingan yang langsung dari penguasaan keterampilan berbahasa Inggris; (c) pada dua kegiatan latihan tersebut terdapat kesamaan, yakni suasana lingkungan yang tidak kondusif untuk terciptanya kontinuitas hasil penataran/ latihan singkat; dan (d) terdapat gejala kurang saling membutuhkan antar dosen terbimbing, sehingga kurang terjadi teaching community setelah terjadi upaya peningkatan mutu bagi dosen junior. Empat keadaan ini, menunjukkan bahwa keberhasilan program penataran atau lokakarya, masih dalam proses tahap transformasi formal menuju transformasi kultural.

### **I. Pengembangan Dosen Melalui Kegiatan Penelitian dan Pengabdian**

Pengembangan penelitian yang dilakukan UIN Malang adalah dengan melakukan sistem kompetisi untuk mendapatkan produk-produk penelitian yang berkualitas, kompetitif, dan sejalan dengan arah kebijakan universitas yang membudayakan riset berparadigma integrasi.

Program penelitian kompetitif dibagi dalam beberapa kluster, yaitu:

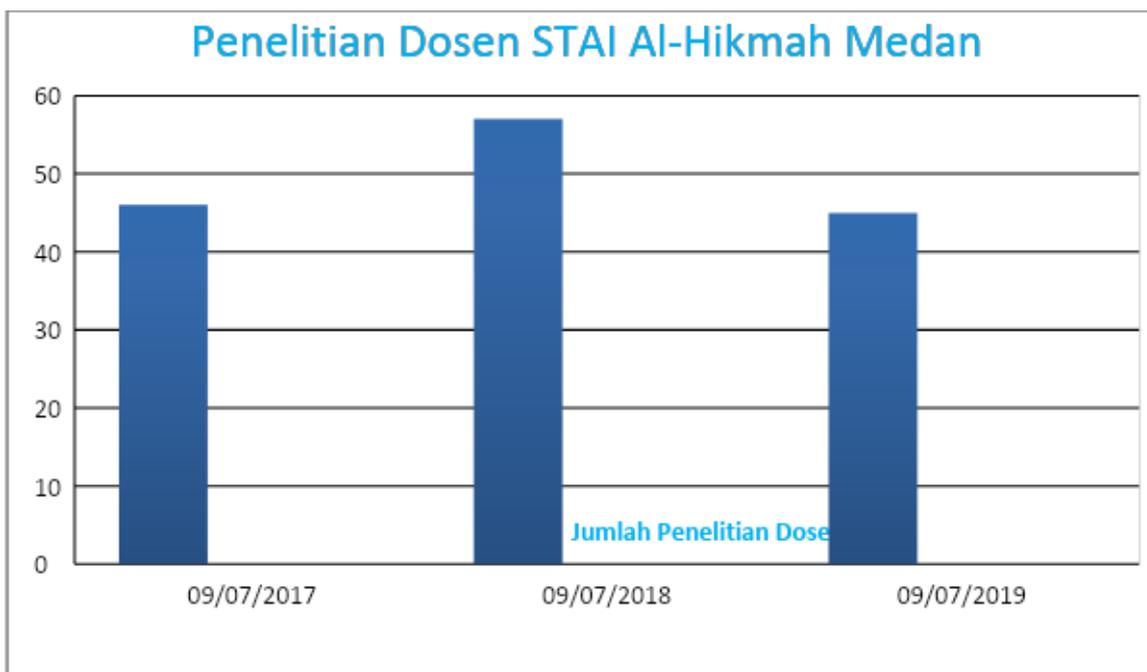
1. Penelitian pengembangan studi-studi islam
  - Tarbiyah yang meliputi kajian pendidikan agama islam,
  - Bahasa arab, dan studi agama islam.
  - *Syariah*, yang meliputi kajian muamalah, ahwal syakhshiyah, jinayah, siyasah dan perbandingan mahdzhah.
  - Adab, yang meliputi manajemen dakwah dan pengembangan masyarakat islam.

2. Penelitian Sosial Keagamaan

Kluster penelitian sosial keagamaan dimaksudkan untuk mengembangkan kepedulian dan tanggung jawab sosial akademik dengan memahami, menjelaskan, mendeskripsikan, memaknai fenomena sosial keagamaan yang berkembang di masyarakat.

Berdasarkan penelitian kompetitif di tingkat universitas di tahun 2017 berdasarkan hasil seleksi dari LP2M STAI Al-Hikmah berjumlah 46 peneliti, sedangkan pada tahun 2018 berjumlah 57 peneliti dan di tahun 2019 berjumlah 45 peneliti.

Dari data tersebut dapat peneliti grafikkan jumlah penelitian kompetitif dosen STAI Al-Hikmah yang diselenggarakan di tingkat perguruan tinggi:



**Tabel 4.1 Penelitian Kompetitif Dosen STAI Al-Hikmah Medan**

#### **Evaluasi dan monitoring pengembangan mutu dosen**

Sistem evaluasi dan monitoring kinerja dosen yang dilakukan oleh STAI Al-Hikmah tidak lepas dari buah tangan dari Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) dan Sistem Penjamin Mutu Internal (SPMI) STAI Al-Hikmah Medan.

Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) STAI Al-Hikmah Medan setiap semester melakukan penilaian kinerja dosen berdasarkan Indeks Kepuasan Mahasiswa (IKM) dengan penyebaran angket kepada mahasiswa untuk menilai dosen. Begitupula untuk meningkatkan objektivitas penilaian, penilaian tidak hanya dilakukan oleh IKM saja, tapi juga bisa dari Indeks kepuasan Teman Sejawat (IKTS). Penilaian dari IKM dan IKTS bertujuan untuk memberikan penilaian yang lebih objektif karena dosen dinilai lebih dari satu sisi.

Parameter kinerja dosen minimal, sebagai berikut:

1. Aspek beban kerja dosen (BKD)
2. Aspek tatap muka
3. Aspek penyerahan nilai mahasiswa
4. Aspek indeks kepuasan mahasiswa (IKM) dan indeks kepuasan teman sejawat (IKTS)
5. Aspek karya ilmiah
6. Aspek partisipasi kegiatan program studi dari sekolah tinggi

#### **Temuan Penelitian**

Temuan penelitian mengenai implementasi pengembangan mutu dosen yang dikembangkan di STAI Al-Hikmah dalam inovasi kebijakan pengembangan mutu dosen, mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan monitoring dosen. Sedangkan implementasi empat aspek tersebut

dijabarkan sebagai berikut. Implementasi aspek perencanaan manajemen pengembangan mutu dosen (pre-in service education) meliputi 1) perencanaan pengadaan tenaga dosen baru. Implementasi aspek pelaksanaan manajemen pengembangan mutu dosen (*in and on service education*) meliputi 1) proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan dosen; dan 2) proses pembinaan dan pengembangan dosen. Proses pembinaan dan pengembangan dosen meliputi 1) Pembinaan dan Pengembangan Profesional Oriented dan 2) Pembinaan dan Pengembangan Spiritual Oriented. Sedangkan implementasi evaluasi dosen dilakukan dengan cara pemanfaatan teknologi yang terintegrasi dengan dengan IKM (Indeks kepuasan mahasiswa) dan IKTS (Indeks Kepuasan Teman Sejawat) sehingga pelaksanaan implementasi monitoring lebih mudah.

## **SIMPULAN**

Dalam rangka pelaksanaan tugas pokoknya, Pendidikan Tinggi tentunya melakukan upaya-upaya untuk merealisasinya dengan melalui berbagai program kegiatan, baik yang menyangkut dimensi personalia maupun dimensi material dan manajemen administratif. Dimensi personalia dapat meliputi peningkatan kualitas dosen, pustakawan, perencana, peneliti, tenaga administrasi, dan para pimpinan serta pejabat struktural lainnya. Sedangkan dimensi material dan manajemen administratif mencakup peningkatan fasilitas pendidikan dan pembelajaran, pengadaan gedung perkuliahan dan perkantoran, ruang laboratorium, pengembangan kurikulum, dan sistem regulasi lainnya. Dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya dosen di lingkungan Pendidikan Tinggi Islam, menurut pengamatan peneliti selama ini masih banyak ditemui berbagai kendala dan kekurangan, baik dari sisi perencanaan maupun dalam pelaksanaan dan evaluasinya. Hal ini dapat dilihat dari sejumlah fenomena yang muncul ke permukaan (khususnya di STAI Al-Hikmah Medan) antara lain: 1) belum adanya program pembinaan dosen yang tersistematisasi mulai dari penerimaan dosen hingga saat berakhirnya tugas dosen (pensiun); 2) belum adanya pengelompokan ilmu yang lebih komprehensif dan identifikasi spesialisasi dosen yang sesuai.

Berdasarkan pemikiran di atas, sangatlah penting untuk dilakukan upaya peningkatan mutu dosen dalam rangka mencapai kualitas lulusan khususnya dan pendidikan pada umumnya. Dalam kaitan ini penulis akan menyoroti sistem pengawasan (supervisi) akademik kaitannya dengan kualitas kinerja dosen. Materi bahasan tersebut terutama akan didasarkan pada sebuah kasus yang terjadi di lingkungan Institut Agama Islam Negeri Manado. Dengan pembahasan ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai bahan diskusi selanjutnya dalam upaya meningkatkan kualitas dosen pada khususnya dan mewujudkan sebuah institusi pendidikan tinggi yang lebih berkualitas pada umumnya.

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tersebut ada tiga tugas utama dosen yaitu tugas di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Ketiga bidang tugas tersebut tidak terlepas dari jabatan yang melekat diri dosen yakni sebagai pendidik profesional dan ilmuwan sesuai dengan disiplin ilmu atau keahliannya. Bidang tugas dosen tersebut secara lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pertama, tugas dosen di bidang pendidikan. Bidang tugas ini berkaitan dengan pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran, bimbingan dan latihan keterampilan pada para mahasiswanya.

Kedua, melaksanakan kegiatan penelitian. Kegiatan penelitian menurut Kepmen Pendidikan Nasional No. 36/D/O/2001 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Dosen dapat meliputi membuat karya ilmiah, baik hasil pemikiran maupun penelitian dalam bentuk monograf, buku referensi; membuat artikel yang dimuat dalam majalah ilmiah, bulletin, jurnal, mass media atau makalah yang diseminarkan; menerjemahkan atau buku ilmiah, mengedit / menyunting karya ilmiah, membuat rancangan dan karya teknologi yang dipatenkan, dan membuat rancangan karya seni monumental / pertunjukkan.

Ketiga, bidang pengabdian kepada masyarakat. Pengabdian pada masyarakat merupakan kegiatan yang menghubungkan hasil penelitian dan penguasaan disiplin ilmu dalam bidang pendidikan dengan peningkatan mutu pendidikan dan pengembangan penelitian, di samping untuk menunjang pembangunan di berbagai lapisan masyarakat. Kegiatan pengabdian masyarakat menurut Keputusan Bersama Mendikbud dan Kepala BKN Tahun 1999 dapat mencakup: menduduki jabatan pimpinan pada lembaga pemerintahan yang harus dibebaskan dari jabatan organiknya, melaksanakan pengembangan hasil

pendidikan dan penelitian yang bermanfaat bagi masyarakat, memberikan latihan dan penyuluhan pada masyarakat, memberikan layanan masyarakat / kegiatan lain yang menunjang tugas umum pemerintahan dan pembangunan.

#### **CATATAN KAKI**

Arikunto, Suharsimi. Dasar-Dasar Supervisi: Buku Pegangan Kuliah. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2004.

Assegaf, Rahman. "Tuntutan Profesionalisme Pasca Pengesahan Undang-Undang Guru dan Dosen". Artikel Swara Cendekia. Nomor 5 Th. I, November 2005.

Danim, Sudarwan. Inovasi Pendidikan: Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan. Bandung: Penerbit Pustaka Setia, 2002.

Depag RI. Statuta Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Manado Tahun 2002. Jakarta: Ditperta, 2002.

\_\_\_\_\_. Pedoman Edukasi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Manado. STAIN Manado, 2004.

\_\_\_\_\_. Kebijakan Tahun 2004: Peningkatan Kualitas Akademik dan Administrasi PTAIN. Jakarta: Ditjen Bagais, 2004.

Ghofir, Abdul. "Reorientasi Peran PTAIN". Artikel Swara Cendekia. Nomor 3 Th. I, September 2005..

Lasut, G.S. Sistem Analisis Interaksi Sebagai Instrumen Pengembangan Kompetensi Profesional Pengawas Pendidikan. IKIP Manado, 1996.

Muhaimin. Arah Baru Pengembangan Pendidikan Islam: Pemberdayaan, Pengembangan Kurikulum hingga Redefinisi Islamisasi Pengetahuan. Bandung: Penerbit Nuansa, 2003.

Mulyasa. Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002.

Jurnal Pendidikan Islam Iqra' Vol. 11 Nomor 2 Tahun 2017

Oliva, Peter F. Supervision For Today's Schools. London: Harper and Row, Publisher, Inc., 1976.

Pangkey, Elias D. "Pola Supervisi Akademik pada Dosen Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Manado". Tesis. Pascasarjana Unima, 2005.

Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: 2005.

\_\_\_\_\_. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta : Qanon publishing, 2004.

\_\_\_\_\_. Undang-Undang No. 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Bandung: Citra Umbara, 2006.

Sahertian, Piet A. Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan: Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2000.

Sagala, Syaiful. Administrasi Pendidikan Kontemporer. Bandung: CV. Alfabeta, 2000. Tampubolon, Daulat P. Perguruan Tinggi Bermutu: Paradigma Baru.