

# BUKU\_2019.pdf

*by*

---

FILE	BUKU_2019.PDF (862.28K)	WORD COUNT	24511
TIME SUBMITTED	21-AUG-2020 12:55PM (UTC+0800)	CHARACTER COUNT	166223
SUBMISSION ID	1372104726		

# PROFESIONALITAS DAN MUTU PEMBELAJARAN



**FATHUL ARIFIN TOATUBUN  
MUHAMMAD RIJAL**



---

**Perpustakaan Nasional RI**  
**Katalog Dalam Terbitan (KDT)**

**Judul: Profesionalitas dan Mutu Pembelajaran**

**ISBN: 978-602-5891-10-6**

**Penulis: Fathul Arifin Toatubun Dan Muhammad Rijal**

Editor: Funky

Layout: Widy Yuritama P.

Design Cover: Haqi

Cetakan pertama, Juli 2018

Diterbitkan Oleh:

Uwais Inspirasi Indonesia

Ds. Sidoarjo, Kec. Pulung, Kab. Ponorogo

Email: Penerbituwais@gmail.com

Telp: 0352-571 892

WA: 0895-2366-1093/0823-3033-5859

Sanksi Pelanggaran Pasal 113 Undang-Undang Nomor 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta, sebagaimana yang telah diatur dan diubah dari Undang-Undang nomor 19 Tahun 2002, bahwa:

**Kutipan Pasal 113**

- (1) Setiap orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) huruf i untuk penggunaan secara komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- (2) Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin pencipta atau pemegang hak cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi pencipta sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h, untuk penggunaan secara komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (3) Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin pencipta atau pemegang hak melakukan pelanggaran hak ekonomi pencipta sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g, untuk penggunaan secara komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- (4) Setiap orang yang memenuhi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau

**KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena berkat rahmat-Nya dapat menyelesaikan buku berjudul *Professionalitas dan Mutu Pembelajaran*.

28

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua kontributor yang telah membantu sehingga buku ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Buku ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi sempurnanya buku ini.

Semoga buku ini memberikan pesan dan moral bagi pembaca. Selamat membaca.

Juli 2018

Penulis

---

**DAFTAR ISI**

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>BAB II KONSEP PROFESIONALITAS</b> .....	<b>15</b>
<b>BAB III KOMPONEN PROFESIONALITAS DOSEN</b> ....	<b>24</b>
<b>BAB IV KOMPETENSI DOSEN PROFESIONAL</b> .....	<b>50</b>
<b>BAB V PERSYARATAN DOSEN PROFESIONAL</b> .....	<b>68</b>
<b>BAB VI MUTU PEMBELAJARAN</b> .....	<b>102</b>
<b>BAB VII DOSEN PROFESIONAL</b> .....	<b>138</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>142</b>

## BAB I

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang pada hakikatnya bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur yang merata material dan spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.

Dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dengan tujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat,

jasmani dan rohani, cakap, kreatif, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>1</sup>

Proses pendidikan dan pengajaran pada umumnya merupakan proses pemberdayaan, yaitu suatu proses untuk mengungkapkan potensi yang ada pada manusia sebagai individu dan selanjutnya dapat memberikan kontribusi bagi pemberdayaan masyarakat lokal, masyarakat bangsa, dan masyarakat global. Fungsi pendidikan dan pengajaran bukan saja mengungkap dan memberdayakan potensi-potensi yang ada dalam diri manusia, tetapi juga mengupayakan bagaimana manusia mengontrol yang telah dikembangkan itu agar dapat bermanfaat bagi peningkatan kualitas hidup manusia itu sendiri.

Peningkatan kualitas manusia merupakan usaha untuk meningkatkan kecerdasan masyarakat seperti diisyaratkan dalam UUD 1945. Hanya manusia dan masyarakat cerdas yang dapat melaksanakan pembangunan yang berkesinambungan, dan semakin berkualitas itulah dapat hidup dalam persaingan global. Peningkatan kemampuan intelektual termasuk penguasaan, penerapan

<sup>1</sup>Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas dan Undang-Undang RI Nomor 14 2005 tentang Guru dan Dosen dilengkapi PP RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*, (Penerbit : Jakarta Visi Media, 2007), h. 5.

ilmu pengetahuan, teknologi dan seni agar dapat meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia yang berlangsung secara simultan dan bersinergis dengan peningkatan kemampuan keberagamaan sebagai sumber etika dan moral.

Manusia perlu dimanusiakan secara utuh (jasmani dan rohani) agar menjadi mu'min sesuai dengan hakikatnya sebagai ciptaan Allah swt. Manusia akan menjadi manusia jika mengalami proses pemanusiaan melalui proses pendidikan. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dalam proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, keluarga, masyarakat, bangsa dan agama.<sup>2</sup> Pendidikan juga memiliki peranan yang penting dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia seutuhnya baik kemampuan intelektual maupun keterampilan secara operasional. Manusia merupakan

---

<sup>2</sup>Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas dan Undang-Undang RI Nomor 14 2005 tentang Guru dan Dosen dilengkapi PP RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*, h.2.



kekuatan pertama dalam rangka meningkatkan keberhasilan pembangunan.<sup>3</sup>

Menyinggung tentang proses pendidikan, maka tidak terlepas dari upaya yang harus dilakukan oleh pendidikan tinggi dalam pengelolaannya untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, terutama sumber daya dosen yang profesional. Dari dosen yang profesional itulah akan melahirkan pembelajaran yang bermutu, sebagaimana tertera dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 37 Tahun 2009 tentang dosen, yaitu pada bab I, pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa dosen adalah pendidik profesional, dan ilmuan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat<sup>4</sup>. Oleh sebab itu, dosen sebagai suatu profesi dan karier perlu mendapat pembinaan dan pengembangan untuk menguasai dan memiliki 4 kompetensi yaitu

---

<sup>3</sup>Kartini Kartono, *Tinjauan Politik Mengenai Sistem Pembangunan Nasional* (Cet. I; Jakarta: Pradnya Paramita, 1997), h. 11.

<sup>4</sup>Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen* (Cet. I; Jakarta: Eko Jaya, 2009), h. 4.

kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.<sup>5</sup>

Sehubungan dengan hal itu, maka keberadaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon sebagai suatu pendidikan tinggi yang mengemban tugas pokok Tri Dharma Perguruan Tinggi. *Pertama*, berkenaan dengan pendidikan, pengajaran. *Kedua*, penelitian, dan *ketiga*, pengabdian kepada masyarakat. Dharma pertama intinya adalah mentransformasikan dan mentranssimulasikan ilmu pengetahuan dari dosen kepada mahasiswa. Di sini terdapat keterlibatan dosen, mahasiswa dan diperlukan berbagai perlengkapan berupa kurikulum, sarana fasilitas pembelajaran, dan manajemen pembelajaran. Dharma kedua adalah erat kaitannya dengan pengembangan ilmu pengetahuan. Melalui penelitian akan ditemukan teori baru dalam ilmu pengetahuan. Dharma ketiga adalah pengaplikasian ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat. Ilmu yang dikembangkan lewat dharma pertama dan kedua, diterapkan di tengah masyarakat dalam bentuk pengabdian masyarakat. Atau dengan kata lain

---

<sup>5</sup>Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas dan Undang-Undang RI Nomor 14 2005 tentang Guru dan Dosen dilengkapi PP RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*, h. 7.

dharma ketiga ini akan diwujudkan di tengah-tengah kehidupan masyarakat tentang peranan lembaga pendidikan tinggi sehingga kehadiran suatu pendidikan tinggi di masyarakat tidak menjadi menara gading yang jauh terpisah dan tidak bersentuhan dengan masyarakat.<sup>6</sup>

Bagi Pendidikan Tinggi Agama Islam (PTAI) menjadi tugas lebih berat lagi sebab di samping tugas pokok di atas, maka pendidik tinggi agama Islam mengemban pula tugas moral dan etika. Tri dharma tersebut seharusnya berada pada bingkai moral pendidikan tinggi agama Islam sehingga lebih berperan sebagai sentra pemikir, pencetus ide, dan gagasan yang dapat mendistribusikan nilai-nilai moral di tengah-tengah kehidupan masyarakat. Oleh sebab itu mesti ada nilai-nilai, dan tugas plus bagi lembaga Pendidikan Tinggi Agama Islam.

Bila diamati IAIN Ambon sebagai suatu pendidikan tinggi yang mengemban tugas dan tanggung jawab pemberdayaan sumber daya manusia (SDM), perlu dikonsolidasi dan dievaluasi kembali manajemennya, mulai dari fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian dan fungsi pengawasan/ evaluasi, baik yang bersifat akademik maupun

---

<sup>6</sup>Haidar Putra Daulay, *Pemberdayaan Pendidikan Islam* (Cet. I. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), h. 57.

profesi. Tanggung jawab tersebut ditentukan oleh dua unsur yaitu para pemimpin sebagai administrator, dan terutama profesionalitas para dosennya.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa meningkatkan mutu pembelajaran suatu pendidikan tinggi berpusat pada peningkatan kualitas dosen.<sup>7</sup> Dosen sebagai tenaga pendidik mempunyai posisi strategis; ia mempunyai pengaruh langsung terhadap proses pembelajaran mahasiswa. Ilmu mereka baik empirik maupun rasional serta berbagai keterampilan yang dimilikinya akan diestafetkan dan menjadi alat pengembangan sikap keilmuan mahasiswanya.

Di dalam Islam, isu profesional adalah sesuatu keniscayaan yang telah ditegaskan oleh Allah swt. di dalam QS. al-Isra>’/ 17:84 yang Terjemahnya:

Katakanlah (Muhammad) “setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.” Maka Tuhan-mu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup>Sanusi Uwes, *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen* (Jakarta; Logos Wacana Ilmu, 1999), h. 41

<sup>8</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya* Direktorat Jenderal *Bimbingan Masyarakat Islam* Di Rektorat *Urusan*

Ayat al-Quran di atas memberikan pemahaman bahwa setiap urusan atau pekerjaan harus diserahkan untuk dikerjakan oleh setiap orang sesuai pembawaannya. Maksudnya adalah harus dikerjakan oleh orang yang profesional, atau sesuai dengan bidangnya masing-masing dan apabila diserahkan untuk dikerjakan oleh yang bukan ahlinya, maka efeknya tidak berhasil bahkan akan mendatangkan kehancuran bagi individu, masyarakat, bahkan agama.

Kehancuran dimaksud hadist di atas dapat diartikan secara terbatas dan luas. Secara terbatas, bila seseorang dosen mengajar tidak dengan keahlian, maka yang hancur adalah mahasiswanya. Sedangkan secara luas, mahasiswa-mahasiswa tersebut setelah menyelesaikan studinya dan menjadi seorang tenaga pendidik, tentunya mempunyai peserta didik lagi, dan seterusnya. Oleh karena itu, bilamana mahasiswa tidak didik dengan benar, maka nantinya juga akan melakukan hal yang sama sehingga akan menimbulkan kehancuran. Kehancuran peserta didik (mahasiswa-mahasiswa) merupakan kehancuran bagi sistem kebenaran,

---

Agama Islam dan Pembinaan Syariah, (Jakarta: PT, Sinergi Pustaka Indonesia, 2012), h. 369.

karena mengajarkan pengetahuan yang tidak benar akan menimbulkan kehancuran.

Jabatan dosen sebagai suatu profesi dituntut sebagai keprofesionalan yang memiliki kemampuan, pengalaman, keterampilan, dan kecakapan. Kemampuan tersebut dituntut untuk dikuasai sebagai bagian tuntutan bagi dosen. Selain itu, dosen juga harus memiliki sikap mental dan kematangan pribadi yang merupakan pra syarat bagi setiap dosen. Sebagai contoh, bila kita ikuti kemampuan dipersyaratkan untuk dikuasai oleh seorang dosen, maka dalam batas-batas tertentu hal yang sama dapat pula dikembangkan untuk meningkatkan profesionalitasnya. Oleh karena itu, kemampuan dosen yang utama adalah menguasai apa yang menjadi bidang keahliannya dengan sebaik-baiknya, merencanakan pelaksanaan pembelajaran, menguasai bagaimana cara mengajarkannya kepada mahasiswa, bagaimana pula menilai proses dan hasil belajar yang dilaksanakannya itu.

IAIN Ambon dalam pertumbuhannya memasuki usia yang ke- 9 tahun setelah beralih status dari STAIN Ambon menjadi IAIN tahun 2006 sesuai Peraturan Presiden RI Nomor 111 Tahun 2006 Tanggal 28 Desember 2006, seharusnya lembaga tersebut sudah mengalami peningkatan

dan pengembangan kelembagaannya baik dari aspek akademik, kepemimpinan, manajemen, administrasi maupun sarana dan prasarananya. Dengan kemandiriannya ini, idealnya, IAIN Ambon sudah mempunyai suatu strategi pengelolaan pendidikan secara sistematis, proporsional, dan profesional, sesuai dengan visi dan misinya.

Walaupun pendidikan tinggi ini sudah 9 tahun beroperasi dan telah banyak menghasilkan lulusan, namun masih terdapat hal-hal yang perlu dibenahi terutama profesionalitas para dosennya dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, akademik, dan profesi dilihat kurang efektif, relevan, dan akuntabel. Bila diamati jumlah tenaga dosen tetap terdapat 125 dosen, telah tersertifikasi 123 dosen atau 98,40% dan yang belum tersertifikasi 2 orang atau 1,60%. Bisa diasumsikan bahwa peran dosen IAIN Ambon kebanyakan sudah profesional sehingga berkompeten dalam melaksanakan tugas pembelajaran yang dapat berdampak positif terhadap mutu pembelajaran. Namun demikian kinerja mereka belum berbanding lurus dengan profesionalitas yang disandangnya.

Dari sekian fenomena intern IAIN Ambon, jika dikaitkan dengan penelitian-penelitian terdahulu, maka dapat dikemukakan bahwa sudah pernah dilakukan

penelitian kolektif pada tahun 2007 dengan judul IAIN Ambon Pola Manajemen Kompetensi Dosen dan Mutu Mahasiswa. Namun pelaksanaan pengadministrasian kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi dosen IAIN Ambon belum terkoordinasi dengan baik, sehingga pelaksanaannya banyak yang bersifat formalitas.

Berkenaan dengan itu, instrumen-instrumen yang berkaitan dengan kontrol mutu pelayanan Tri Dharma terlihat kurang efektif. Lembaga penjaminan mutu sudah terbentuk namun hingga saat ini belum berfungsi secara baik, demikian pula evaluasi kinerja dosen dan pegawai. Hal ini memengaruhi intensitas bimbingan dosen kepada mahasiswa. Kemampuan berbahasa asing, dan belajar mahasiswa sangat rendah, masih terdapat dosen yang menilai hasil belajar mahasiswa secara formal administratif. Ada sebagian dosen yang masuk ke kelas beberapa pertemuan di bawah 75% dari 16 kali pertemuan, tetapi nilai mahasiswa tetap saja baik. Dosen menganggap bahwa dengan menyampaikan materi perkuliahan berarti sudah menyelesaikan tugasnya.

Disamping fenomena di atas, kebanyakan dosen IAIN Ambon kurang akrab dengan media informasi, dan pihak manajemen kampus kurang peduli terhadap



kekurangannya dalam menyiapkan sarana dan fasilitas media informasi untuk mengakses informasi yang lebih luas. Sarana dan prasarana kurang memadai sehingga sangat berpengaruh terhadap proses pembelajaran. Sebagaimana dikatakan Azyumrudi Azra, dalam essainya halaman 128 yang dikutip Hamirudin dalam tesis yang berjudul *Profesionalisme Dosen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di STAIN Ambon, Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Tahun 2006* bahwa kurangnya sarana-sarana fisik yang memadai untuk menciptakan lingkungan kampus ideal, pada gilirannya menjadi penghalang bagi terciptanya suatu masyarakat kampus yang penuh suasana ilmiah dan akademik.<sup>9</sup>

Dengan memperhatikan kondisi seperti ini tentu ada kendala yang menyebabkannya demikian. Di satu sisi, kompetensi dosen belum memenuhi syarat, sementara di sisi lain sudah banyak dosen yang tersertifikasi. Ataupun mungkin persyaratan lain yang seharusnya dimiliki, belum terpenuhi. Secara garis besar kegiatan pendidikan tinggi di Indonesia dipolakan di dalam Tri Darma, yaitu pendidikan

---

<sup>9</sup>Hamirudin, *“Profesionalitas Dosen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di STAIN Ambon” Tesis, Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Tahun 2006*, h. 56.

dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat.<sup>10</sup>

Fungsi pendidikan dan pengajaran dititikberatkan pada peningkatan mutu mahasiswa baik dari aspek akademik maupun aspek profesi. Fungsi penelitian dititikberatkan pada upaya untuk memecahkan masalah yang berkenaan dengan suatu bidang ilmu, teknologi atau seni secara ilmiah dan melakukan berbagai upaya pengembangan yang bermanfaat bagi pembangunan secara multidimensional. Sedangkan fungsi pengabdian masyarakat dititikberatkan pada upaya pendidikan tinggi berperan serta (berpartisipasi) dalam menunjang pembangunan masyarakat melalui pemanfaatan secara merata ilmu dan teknologi, atau seni oleh civitas akademika.

Dengan demikian IAIN Ambon memiliki misi menyiapkan lulusan untuk menjadi anggota masyarakat dengan kemampuan akademik dan kebutuhan masyarakat sesuai perkembangan zaman<sup>11</sup>. Produk suatu pendidikan tinggi dapat diketahui melalui jumlah lulusan

---

<sup>10</sup>Sanusi Uwes, *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*, h. 14-15, baca Departemen Agama RI Direktori Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri, Direktorat Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri Dirjen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Tahun 2000/2001, h. 7

<sup>11</sup> Proposal Pendirian IAIN Ambon Perovinsi Maluku di Ambon Tahun 1996. Lihat Lampiran Para Ulama, tokoh Masyarakat Islam Maluku

yang terserap di dunia kerja. Ketatnya persaingan dalam lapangan kerja dewasa ini menuntut lulusan dari suatu lembaga pendidikan tinggi yang bermutu. Hal ini merupakan implikasi globalisasi dalam pendidikan yaitu adanya deregulasi yang memungkinkan peluang negara asing membuka lembaga pendidikan tinggi di Indonesia.<sup>31</sup> Oleh karena itu, persaingan antar lembaga pendidikan tinggi dan pasar kerja akan semakin berat.

Mengantisipasi perubahan-perubahan yang begitu cepat dan tantangan yang semakin besar dan kompleks, tidak ada alternatif lain bagi lembaga pendidikan tinggi di Indonesia dan khususnya IAIN Ambon agar membenahi kelembagaannya dalam rangka meningkatkan daya saing lulusan serta produk-produk akademik lainnya, yang antara lain dicapai melalui peningkatan mutu pendidikan.

## BAB II

### KONSEP PROFESIONALITAS

Profesionalitas berasal dari kata profesi, yakni jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian dari para anggota. Sebagai sebuah profesi, tidak bisa dikerjakan oleh sembarangan orang yang tidak terlatih dan tidak dipersiapkan secara khusus untuk melaksanakan pekerjaan tersebut<sup>12</sup>. Istilah profesi adalah suatu pekerjaan yang menuntut persyaratan tertentu. Persyaratan suatu profesi menghendaki berbagai kompetensi sebagai dasar keahlian khusus, diakui dan dihargai oleh masyarakat dan pemerintah, dan memiliki kode etik.<sup>13</sup> Di dalam *God's Dictionary of Education* lebih menegaskan lagi bahwa profesi itu merupakan suatu pekerjaan yang meminta persiapan spesialisasi yang relatif lama di perguruan tinggi (kepada pengembangannya) dan diatur oleh suatu kode etik.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Cece Wijaya, *Kemampuan Guru Dalam Proses Belajar Mengajar* (bandung : remaja rosdakarya 1994), h.1

<sup>13</sup>Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Edisi XI, Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2011), h. 3.

<sup>14</sup>Ali Mudofir, *Pendidikan Profesional* (Cet. I; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 1-2.

Evan dalam Azhar Arsyad menjelaskan bahwa profesionalitas merupakan istilah yang diperkenalkan oleh Hoyle (1975) yang mengidentifikasi dua aspek profesional guru secara terpisah yaitu *profesionalitas* dan *profesionalisme*. Pada tahun 1975 Hoyle menjelaskan bahwa perbedaan antara unsur status hubungan profesi guru, yang ia golongkan profesionalisme, dan unsur dari pengetahuan, keterampilan, dan prosedurnya yang dibutuhkan oleh guru-guru dalam profesinya, dan juga ia golongkan profesionalitas sebagai idiologi, sikap, intelektual, dan eistemologi yang pada bagian manusia, hubungannya dengan pengetahuan profesi yang ia miliki, juga ada pengaruhnya dengan pengamalan profesionalnya.<sup>15</sup>

Sementara Mujtahid memaknai profesional sebagai suatu pekerjaan yang hanya dapat dikerjakan oleh mereka yang secara khusus dipersiapkan untuk

33

Dalam pandangan tersebut, profesionalitas diukur melalui keahlian yang dimiliki oleh seseorang yang sesuai

---

<sup>15</sup>Azhar Arsyad. *Professionalism, Professionalism and the Development of Education Professionals*. www.education.leeds.ac.uk. The University of Leeds, England. The topic was chosen and quoted as well as downloaded from the internet prepared in Makassar, 23rd February 2015, h. 5.

<sup>16</sup>Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru* (UIN Malang Cet. I ; press, 2009), h.13

dengan kebutuhan tugas yang dibebankan organisasi kepada seseorang. Alasan pentingnya kecocokan antara disiplin ilmu yang dimiliki oleh seseorang dengan keahliannya, karena jika keahlian yang dimiliki tidak relevan dengan tugas yang dibebankan kepadanya maka akan berdampak kepada in efektivitas organisasi

Dalam kitab al-Ta'arifat dikatakan:

الكفاءة هو كون الزوج نظيرا للزوجة<sup>17</sup>

Artinya al-Kafa'at adalah bentuk keseimbangan antara suami terhadap istrinya. Maksudnya adalah seorang tenaga pendidik yang profesional dalam bahasa asing yang menjadikannya sebagai tenaga pengajar sukses meliputi kemampuan yang tinggi dalam menguasai bahasa yang dia tekuninya, dan kemampuan dalam komponen pembelajarannya serta menguasai pendidikan secara umum.

Lebih lanjut dikatakan profesional المهنة \ الكفاءة

Profesional jurnal: صحيفة مهنية

صحيفة تهتم برفع كفاءة اهل مهنة ما مثل مهنة التعليم<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup>Al-Syarif Ali Bin Muhammad al-Jurjani, Dar al-Kutub al-Islamiyah (Jakarta, 2012), h. 201.

Yang berarti jurnal yang fokus untuk mengangkat tulisan-tulisan para profesional (ahli dalam bidang apa saja) seperti dalam bidang pendidikan.

Sementara itu Ahmad Sanusi mengatakan bahwa kata *profession* berarti sebuah pekerjaan yang mensyaratkan pengetahuan spesialisasi dan persiapan akademik yang lama dan intensif.<sup>19</sup>

Profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalitas sebagai berikut:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, akhlak yang mulia
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas

---

<sup>18</sup>Muhammad Ali al-Khauili, *A Dictionary Of Applied Linguistic, English-Arabic With An Arabic –English Glossary*, (Librairie Du Liban), h. 96.

<sup>19</sup>Ahmad Sanusi, *et. al*, *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*, (Bandung: IKIP Bandung, 1991), h. 21.

5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan
9. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan dosen.<sup>20</sup>

Pemberdayaan profesi dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi.

Secara etimologi profesi berasal dari istilah bahasa inggris yaitu kata *profession* yang berarti pekerjaan. Profesional artinya orang yang ahli atau tenaga ahli.

---

<sup>20</sup> Oding Supriadi *Profesi Kependidikan* (Cet. III; Yokyakarta; Laksbang Pressindo, 2013), h. 82-83



Profesionalitas artinya sifat profesional<sup>21</sup> kata sifat dari *profession* (pekerjaan yang berarti sangat mampu melakukan pekerjaan. Sebagai kata benda, profesional kurang lebih berarti orang yang melakukan sebuah profesi dengan menggunakan profesi sebagai mata pencarian<sup>22</sup> dalam kamus besar bahasa Indonesia, istilah profesionalisasi ditemukan sebagai berikut : profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejujuran, dan sebagainya tertentu. Profesional adalah : (1) bersangkutan dengan profesi (2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, dan (3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya profesionalisasi adalah proses membuat suatu badan organisasi agar menjadi profesional<sup>23</sup> berdasarkan pengertian diatas dapat dikatakan bahwa pada mulanya kata profesi yang dipergunakan sekarang ini adalah pernyataan tentang bidang pekerjaan yang dipilih. Jadi seorang yang mengatakan bahwa profesi dosen mengatakan bahwa dirinya berprofesi dosen, maka

---

<sup>21</sup> John Echols dan Hasan Sadily, *Kamus Inggris Indonesia* (cet. 1 Jakarta Gramedia 1990), h.449

<sup>22</sup> William Mc. Load (de), *The New Collins Dictionary and The Thesaurus* (Glasgow William Collins & Co. Ltd, 1989), a.5

<sup>23</sup> Depdiknas *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III* (Jakarta : Balai Pustaka, 2005), h.897

---

sebenarnya dia telah memberitahukan kepada orang lain bahwa bidang pekerjaan yang dipilihnya adalah dosen.

Di era modern ini ditandai dengan kompetisi antar pegawai/dosen yang demikian ketat, dengan berbagai alasan ketrampilan maupun mutu pelayanan baik di lembaga profit maupun non profit seperti lembaga pendidikan. Tuntutan pelayanan yang lebih baik terhadap pelanggan telah menjadi moto di setiap bidang usaha. Dengan demikian sumber daya manusia yang professional dicari terus karena terbukti mampu mendukung kegiatan usaha menjadi optimal. Kompetensi professional meliputi penguasaan standar kompetensi dasar mata kuliah, mengembangkan materi pembelajaran, menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan mata pelajaran dalam mengemban profesinya sebagai dosen.

Disamping itu juga harus membekali diri dengan penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. Sedangkan pengetahuan yang tersimpan dalam otaknya bukan untuk dirinya sendiri, tetapi bagi mahasiswanya. Secara aplikatif dosen dituntut mampu menyelenggarakan penilaian proses dan hasil belajar. Berdasarkan hasil penilaian ini dimanfaatkan untuk kepentingan pembelajaran. Dalam bidang kurikulum dosen

dituntut mampu mengembangkan sesuai dengan mata kuliah yang diampu. Bahkan dosen juga dituntut melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan proses pembelajaran dan profesionalitas dosen. Sebagai makhluk sosial, dosen dituntut untuk berkomunikasi secara baik dengan komunitas profesinya sendiri dan profesi lain baik secara lisan maupun tulisan. Disinilah pentingnya peran teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran dan pengembangan diri dosen sebagai agen pembelajaran. Konteks kompetensi kepribadian merupakan aspek yang paling sulit diukur, meski demikian telah disebutkan beberapa tolok ukurnya dalam klausul UUGD. Diantaranya adalah norma agama, hukum sosial dan kebudayaan nasional Indonesia Dosen secara pribadi harus mampu menempatkan dirinya sebagai teladan kejujuran dan berakhlak mulia. Hal ini penting untuk dilakukan, namun dalam kondisi sekarang ini adalah memupuk rasa bangga berprofesi sebagai dosen. Dosen professional harus dapat bekerja mandiri, mempunyai etos kerja, rasa percaya diri dan mempunyai tanggungjawab yang tinggi sebagai agen pembelajaran. Dalam konteks hidup bernegara dosen adalah pejuang demokrasi, anti diskriminasi gender, sosial ekonomi, ras dan sebagainya.

Profesional mengisyaratkan suatu kebanggaan pada pekerjaan, komitmen pada mutu, dedikasi pada kepentingan pelanggan (stakeholders) dan keinginan tulus untuk membantu. Menurut M. Suprihadi S. Dalam V.Naniek Risnawati dan A. Lipursari Profesionalitas lebih mengacu pada sikap dari pada sekedar uraian pekerjaan, yaitu sikap yang mampu melaksanakan tugas dengan baik dan mampu mengantisipasi keadaan sehingga diperoleh hasil yang optimal. Seorang professional mencintai pekerjaannya dan cukup peduli untuk menganalisis suatu cara agar tugas-tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik walaupun itu berarti mengadakan perubahan.<sup>24</sup>

Jadi seorang dikatakan professional bila seseorang bangga terhadap pekerjaannya, memiliki komitmen pada kualitas, memiliki dedikasi pada kepentingan pelanggan, dan memiliki keinginan yang tulus untuk membantu. Dalam dunia pendidikan khususnya Perguruan Tinggi seorang dosen dituntut memiliki kemampuan secara professional, dalam arti pola tindak suatu kemampuan keahlian dalam bidangnya yang selalu foresight intellectual curiosity dan kemampuan berpikir lateral.

### BAB III

#### KOMPONEN PROFESIONALITAS DOSEN

Menurut Nana Sudjana kompetensi guru/dosen terbagi menjadi 3 aspek yaitu: (1) kompetensi kognitif: (2) Kompetensi Afektif dan (3) kompetensi psikomotorik<sup>25</sup>

Menurut Muhibbin Sah kompetensi guru/dosen terbagi menjadi tiga aspek yaitu (1) kompetensi kognitif: (2) Kompetensi Afektif dan (3) kompetensi psikomotorik (performance)<sup>26</sup> demikian pula ketiga kompetensi ini tidak berdiri sendiri, tetapi saling berhubungan dan saling memengaruhi satu sama lain. Sedangkan menurut aturan Dirjen Dikti (Serdos) Dosen yang professional harus menguasai kompetensi professionalnya yang meliputi: 1. *Kompetensi Pedagogic* meliputi a) kesiapan kuliah dan atau praktik, b) keteraturan dan ketertiban penyelenggaraan perkuliahan, c) kemampuan menghidupkan suasana kelas, d)

---

<sup>25</sup> V. Naniek Risnawati dan A. Lipursari. 2011. *Profesionalitas Kinerja Dosen* Asm Santa Maria Tahun Akademik 2010-2011. Jurnal Stie Semarang, Vol 3, No 2, Edisi Juni 2011.

<sup>26</sup> Syah, Muhibbin. 1995. *Psikologi Pendidikan; Suatu Pendekatan Baru*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya :1995), h. 87

kejelasan penyampaian materi dan jawaban terhadap pertanyaan di kelas, e) pemanfaatan media dan teknologi pembelajaran, f) keanekaragaman cara pengukuran hasil belajar, g) pemberian umpan balik terhadap tugas g) kesesuaian nilai yang diberikan dengan hasil belajar. 2. *Kompetensi Kepribadian* meliputi: a) Kewibawaan sebagai pribadi dosen, b) Kearifan dalam mengambil keputusan, c) menjadi contoh dalam bersikap dan berperilaku, d) satunya kata dan tindakan, e) kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi, f) adil dalam memperlakukan mahasiswa. 3. *Kompetensi Sosial* meliputi: a) kemampuan menyampaikan pendapat, b) kemampuan menerima kritik, saran dan pendapat orang lain, c) mengenal dengan baik mahamasiswa yang mengikuti kuliahnya, d) mudah bergaul di kalangan sejawat, karyawan, dan mahasiswa. e) toleransi terhadap keberagaman mahasiswa.<sup>27</sup>

Profesionalitas dosen dapat dilihat dari beberapa komponen sebagaimana dimaksudkan dalam Naskah Akademik yang diterbitkan oleh Ditjen Dikti Depdiknas tahun 2009 yaitu:

---

<sup>27</sup> Oding Supriadi *Profesi Kependidikan*, 2013, h.51-52

1. Pengembangan Kualitas Pembelajaran (usaha dan dampak perubahan)
  - a. Usaha kreatif yang telah atau sedang di lakukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, dan jelaskan dampaknya!
  - b. kedisiplinan, keteladanan, dan keterbukaan terhadap kritik yang di tunjukkan dalam pelaksanaan pembelajaran.
2. Pengembangan Keilmuan/Keahlian
  - a. produk karya-karya ilmiah, makna dan kegunaannya, serta nilai inovatif.
  - b. konsistensi dan target kerja yang di tunjukkan dalam pengembangan keilmuan/keahlian.
3. Pengabdian Kepada Masyarakat
  - a. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dan dampak perubahan dan dukungan masyarakat
  - b. kemampuan berkomunikasi dan kerjasama
4. Manajemen/Pengelolaan Institusi
  - a. mplementasi kegiatan dan bagaimana dukungan institusi
  - b. kendali diri, tanggungjawab, dan keteguhan pada prinsip dalam implementasi manajemen/pengelolaan institusi.

## 5. Peningkatan Kualitas Kegiatan Mahasiswa

a. peran dosen, baik berupa kegiatan maupun pemikiran dalam meningkatkan kualitas kegiatan mahasiswa dan bagaimana dukungan institusi dalam implementasinya.

b. Interaksi dan manfaat kegiatan baik bagi mahasiswa, maupun pihak lain yang terlibat

Dalam menentukan profesionalitas dan kompetensi seorang dosen, banyak kajian akademik bisa diketengahkan. Kajian paling lengkap dikemukakan oleh Kellough dalam Oding Supriadi. Menurut Kellough, kompetensi profesi dosen mencakup komponen inti berikut ini

a. Dosen harus menguasai pengetahuan tentang materi pelajaran yang diajarkannya

b. Dosen merupakan anggota aktif organisasi profesi dosen, membaca jurnal profesional melakukan dialog dengan sesama dosen, mengembangkan kemahiran metodologi, membina mahasiswa dan materi pelajaran.

c. Dosen memahami proses belajar dalam arti mahasiswa memahami tujuan belajar, harapan-harapan dan prosedur yang terjadi dikelas.



- d. Dosen adalah perantara pendidikan yang tidak perlu tahu segala-galanya, tetapi paling tidak tahu bagaimana dan dimana dapat memperoleh pengetahuan .
- e. Dosen melaksanakan perilaku sesuai model yang diinginkan di depan mahasiswa
- f. Dosen terbuka untuk berubah, berani mengambil resiko dan siap bertanggung jawab
- g. Dosen tidak berprasangka gender, membedakan jenis kelamin, etnis, agama, penderita cacat dan status sosial.
- h. Dosen mengorganisasi kelas dan merencanakan pelajaran secara cermat.
- i. Dosen merupakan kominikator – kominikator yang efektif
- j. Dosen harus berfungsi secara efektif sebagai pengambil keputusan
- k. Dosen harus secara konstan meningkatkan kemampuan misalnya dalam strategi mengajar
- l. Dosen secara nyata menaruh perhatian pada kesehatan dan keselamatan mahasiswa

- m. Dosen harus optimis teradap kondisi belajar mahasiswa dan menyiapkan situasi belajar yang positif dan konstruktif
- n. Dosen memperlihatkan rasa percaya diri pada setiap kemampuan mahasiswa untuk belajar.
- o. Dosen harus terampil dan adil dalam menilai proses dan hasil belajar mahasiswa.
- p. Dosen harus memperlihatkan perhatian terus menerus dalam tanggung jawab profesional pada setiap kesempatan
- q. Dosen harus terampil bekerja dengan orang tua atau wali, sesama dosen, administrator, dan memelihara hubungan baik sesuai etika profesional.
- r. Dosen memperlihatkan minat dan perhatian luas tentang berbagai hal
- s. Dosen sebaiknya mempunyai humor yang sehat.
- t. Dosen harus mampu mengenali secara cepat mahasiswa yang memerlukan perhatian khusus
- u. Dosen harus berusaha melakukan usaha khusus untuk memperlihatkan bagaimana materi pelajaran berkaitan dengan kehidupan sehari-hari.
- v. Dosen hendaknya dapat dipercaya, baik dalam membuat perjanjian maupun kesepakatan.

Terkait dengan profesionalitas profesi dosen, komponen terpenting yang relevan dipenuhi sebagai persyaratan umum untuk menjadi dosen minimal ada lima hal, yaitu (1) memiliki komitmen pada mahasiswa dan proses belajarnya, (2) menguasai secara mendalam bahan ajar dan cara mengajarkannya : (3) bertanggung jawab memantau kemajuan mahasiswa melalui berbagai teknik evaluasi ; (4) mampu berfikir sistematis dalam melakukan tugasnya ; dan (5) seyogyanya menjadi bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Dosen adalah tenaga pendidik pada perguruan tinggi yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar.<sup>28</sup> Kata dosen berasal dari bahasa latin "*docedo*" yang berarti mengajar, menjelaskan, atau membuktikan. Kata *docedo* mempunyai akar kata yang sama dengan arti guru, sarjana. Kata guru di ambil dari bahasa sansekerta (mungkin dari bahasa jawa keno) yang berarti pemimpin atau pengajar dalam kehidupan spritual (agama).<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Republik Indonesia *UU Sistem Pendidikan Nasional (UU. RI. No. 2 Tahun 1989) dan Peraturan Pelaksanaannya Dilengkapi Dengan Peraturan Perundang-Undangan yang dikeluarkan 1994*, (Cet. 4; Jakarta: Sinar Grafika, 1994), h. 18.

<sup>29</sup> Daulat P. Tampubolon, *Perguruan Tinggi Bermutu Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi*

Bila diperhatikan rumusan di atas, maka dosen atau guru keduanya mempunyai tugas yang sama sebagai tenaga pendidik. Perbedaannya adalah kalau guru bertugas mulai dari jenjang pendidikan pra sekolah sampai jenjang SMA, atau sederajat, sedangkan dosen khusus diperguruan tinggi. Kompetensi guru terfokus pada kemampuan mendidik. Sementara itu, kompetensi dosen mencakup kemampuan mendidik, meneliti, dan mengabdikan pada masyarakat.<sup>30</sup>

Guru dan dosen secara konfensional merupakan dua jabatan *pekerjaan* yang sama, namun operasional terdapat perbedaan peran yang signifikan antara dosen yang bertugas di perguruan tinggi, dan para guru yang bertugas di sekolah. Pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini jalur formal. Perbedaan itu dalam hal pengaturan mengenai; (a) Kedudukan dan fungsi (b) Kualifikasi dan kompetensi, (c) Hak dan kewajiban, (d) Wajib kerja dan ikatan dinas (e) Pengangkatan, penempatan, pemindahan, dan pemberhentian, (f) Pembinaan dan pengembangan, (g) Penghargaan, (h) Perlindungan hukum, perlindungan

---

*Tantangan Abad 21*, (Cet. I; Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), h. 39.

<sup>30</sup>Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung; Alfa beta, 2009), h.24.

profesi, dan perlindungan ketenaga kerjaan, (i) Organisasi profesi, serta (j) Sanksi, sehingga guru dan dosen tidak dapat diatur dalam satu undang-undang.<sup>31</sup>

52 Undang-Undang No 20 Tentang SISDIKNAS, Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, PP. No. 37 Tahun 2009 tentang Dosen, mendefinisikan dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Profesi dosen dikukuhkan sebagai jabatan fungsional berdasarkan keputusan presiden RI No. 87 tahun 1999 tentang rumpun jabatan fungsional Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan keputusan Menteri Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara (MENKOWASBANGPAN) Nomor 38/KEP/MK.WASPAN/8/1999 tentang jabatan fungsional dosen dan angka kreditnya yang kemudian disempurnakan melalui peraturan Men-PAN Nomor

---

<sup>31</sup>Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, h. 66.

---

PER/60/M.PAN/6/2005. Dosen berkedudukan sebagai jabatan dengan tugas utama mengajar diperguruan tinggi.<sup>32</sup>

18 Pekerjaan mengajar adalah suatu profesi yang memerlukan keahlian khusus, bukan suatu pekerjaan yang mudah dilakukan oleh mereka yang memiliki ilmu pengetahuan, tetapi hanya dapat dilakukan oleh mereka yang secara khusus disiapkan untuk itu, dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak mendapatkan pekerjaan lainnya, karena pekerjaan mengajar dan mendidik diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan.

Memasuki perubahan global dan dinamika pasar kerja di era pasar bebas yang penuh dengan kompetitif, maka dosen dengan kualifikasi yang sangat baik menjadi tuntutan bagi keberadaan suatu perguruan tinggi. “Sumber daya dosen adalah faktor sentral dalam suatu organisasi pendidikan. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikeklola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua

---

<sup>32</sup>Oding Supriadi, *Profesi Kependidikan*, h. 29-30.

kegiatan institusi *organisasi*”.<sup>33</sup> Transformasi masyarakat masa depan menuju suatu masyarakat profesional berimplikasi pada optimalisasi kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk memperoleh output yang bermutu dan kredibel harus ditangani oleh dosen yang profesional.

Dosen profesional harus menguasai, mengikuti perkembangan zaman, mampu mengembangkan serta bertanggung jawab terhadap disiplin ilmunya, memiliki kemampuan berinteraksi dengan mahasiswa secara profesional, melindungi hak-hak mahasiswa, menjadi teladan dalam pemikiran, mampu menyusun kurikulum yang relevan, efektif dan efisien, memberikan informasi yang luas, dalam dan mutakhir, menciptakan suasana yang kondusif bagi pengembangan mahasiswa, membuat sistem penilaian yang valid (sahih) serta pemantauan dan evaluasi yang teratur, sebagai kegiatan-kegiatan yang berlangsung berhubungan baik dengan *transfer of knowledge and attitude* maupun pengembangan *science attitude* mahasiswa.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup>Tjutju Yunirsa dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. II: Bandung, Alfa beta, 2009), h.8.

<sup>34</sup>Sanusi Uwes, *Managemen Pengembangan Mutu Dosen*, h. 12.

Jabatan dosen sebagai suatu profesi dituntut sebagai keprofesionalan yakni kemampuan dalam arti pengetahuan, pengalaman, keterampilan, kecakapan yang dituntut untuk dikuasai sebagai bagian kelengkapan dosen pendidikan tinggi adalah sikap mental dan kematangan pribadi yang merupakan pra syarat mutlak yang harus dimiliki oleh setiap dosen. Bila kita ikuti kemampuan dipersyaratkan untuk dikuasai guru, umpamanya, maka dalam batas-batas tertentu hal yang sama dapat pula dikembangkan untuk meningkatkan profesionalitas dosen di perguruan tinggi. Karena itu, kemampuan dosen yang utama adalah menguasai apa yang menjadi bidang keahliannya dengan sebaik-baiknya, merencanakan pelaksanaan pembelajaran, menguasai bagaimana cara mengajarkannya kepada mahasiswa, bagaimana pula menilai proses dan hasil belajar yang telah dilaksanakan.

Walaupun kemampuan dosen tersebut merupakan integrasi berbagai bidang keilmuan dengan pengalaman praktis, namun secara sistematis kemampuan tersebut dapat disusun ke dalam kemasan berikut.

a. Kemampuan dalam *Field of study* (Bidang Keahlian)

Bidang keahlian bagi dosen merupakan identitas kepakarannya, karena itu teori, konsep, prinsip dan



metodologi, disertai dengan hasil berbagai interaksi pengembangan antar berbagai disiplin ilmu, termasuk riset dan publikasi, merupakan *academic identity* yang menjadi kebanggaan sebagai dosen di pendidikan tinggi.

b. Kemampuan dalam pendidikan

Kemampuan dalam bidang ini merupakan landasan dan instrumen dalam proses pembelajaran. Karena itu, pemahan tentang ilmu pendidikan dalam arti *foundation* terutama yang bersumber pada filsafat pendidikan, teori, dan meodologi mengajar amat penting untuk mendudukan diri dosen sebagai seorang dosen profesional. Dalam konteks ini pula penguasaan ICT dalam arti aplikasi dalam proses pembelajaran salah satu unsur yang harus dikuasai oleh dosen masa kini.

c. Kemampuan berkomunikasi

Keberhasilan penyampaian mataeri perkuliahan, antara lain ditentukan kemahiran dalam berkomunikasi baik secara lisan maupun tulisan. Penggunaan bahasa indonesia yang baik dan benar, penggunaan bahasa asing yang relevan dengan *field of study*-nya, merupakan satu kesatuan kemampuan berkomunikasi

yang dituntut untuk dikuasai oleh seorang dosen perguruan tinggi.

d. Keterampilan dalam bidang *Higher Education Administration*

Karena dosen perguruan tinggi dalam melaksanakan tugas pokoknya selalu berinteraksi dengan berbagai unsur pendidikan tinggi, maka pemahaman yang menyeluruh tentang perguruan tinggi, misalnya bagaimana pendidikan tinggi itu dibangun dalam sebuah sistem manajemen yang rapi, dan bagaimana pendidikan tinggi melakukan fungsinya sehingga tugas pokok pendidikan tinggi berjalan dengan efektif perlu dipahami dengan baik. Pemahaman menyeluruh dan komprehensif tentang berbagai unsur *Higher Education Administration* mendudukan dosen tersebut dalam posisi yang tepat dan memungkinkan berperan positif dalam keseluruhan proses pembangunan pendidikan tinggi.

e. Kemampuan *Human Relation*

Sebagai manusia sebagai dosen dituntut fleksibel, dituntut untuk bersosialisasi dengan masyarakat, dengan kolega, dengan mahasiswa secara luas, sehingga ia

---

memposisikan dirinya sebagai bagian dari anggota masyarakat yang produktif.

f. Kematangan kepribadian

Seorang dosen harus cerdas, tidak hanya dalam bidang akademik dan berbagai bidang yang relevan, tapi juga harus memiliki kematangan pribadi yang menyangkut sikap, values yang ia yakini, emosi dan spiritualitas yang membentuk dirinya sebagai yang handal dan dapat dipercaya.<sup>35</sup>

Tugas pokok dosen pendidikan tinggi adalah sebagai berikut: (a) Melaksanakan pengajaran termasuk menulis buku teks, (b) Melaksanakan riset untuk pengembangan ilmu termasuk menulis artikel keilmuan, (c) Membimbing mahasiswa, (d) Memberikan layanan kepada masyarakat dengan menerapkan berbagai keahlian secara praktis dalam membantu masyarakat mengatasi berbagai masalah kemasyarakatan, dan (e) Melaksanakan berbagai aspek administrasi akademik<sup>36</sup>

---

46

<sup>35</sup>Mohammad Fakry Gaffar, *Dinamika Pendidikan Nasional, Isu, Tantangan dan Prespektif Masa Depan*, (Bandung: UPI Press, 2012), h. 230-231.

46

<sup>36</sup>Mohammad Fakry Gaffar, *Dinamika Pendidikan Nasional, Isu, Tantangan dan Prespektif Masa Depan*, h. 229.

Peran dosen dalam kaitannya dengan tugas pokok mengajar, maka ada lima syarat yang harus dimiliki, (a) <sup>13</sup> bertanggung jawab untuk selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dalam disiplin akademiknya dengan membaca literatur yang baru berupa buku atau jurnal dan mengikuti kegiatan ilmiah berupa seminar, diskusi mengenai bidang studinya, (b) selalu berusaha meningkatkan keefektifan mengajar, mencari cara-cara baru dalam menyampaikan materi kuliah memotivasi mahasiswa dan memperbaiki metode evaluasi prestasi mahasiswa, (c) bertanggung jawab untuk ikut serta mengembangkan ilmu pengetahuan dan bidang studinya melalui penelitian, analisis dan penulisan secara kreatif serta menyajikan makalah pada kesempatan diskusi atau seminar, (d) bertanggung jawab untuk membantu kolega dosen dan membantu lembaga dalam kegiatan pengembangan kurikulum, kegiatan ilmiah program studi, jurusan, fakultas, dan universitas serta berpartisipasi di dalam kegiatan kepanitiaan yang diselenggarakan oleh program studi, jurusan, fakultas, dan sebagainya, (e) bertanggung jawab untuk melindungi dan meningkatkan prestise akademik dan profesi dosen antara lain, <sup>15</sup> merekomendasikan kolega lain, merekomendasikan dosen yang nyata-nyata tidak memiliki kemampuan akademik,

tidak memiliki integritas pribadi, berkelakuan buruk dan sebagainya, (f) bertanggung jawab untuk memberikan contoh, menghormati hak orang lain untuk berbeda pendapat.<sup>37</sup>

Menurut Oding Supriadi, dosen berkedudukan sebagai pejabat fungsional dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi. Dalam melaksanakan keprofesionalan, selain memiliki hal yang diatur oleh peraturan perundang-undangan, dosen memiliki tugas pokok atau kewajiban sebagai berikut:

1. Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
2. Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
3. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
4. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi

---

<sup>37</sup>Sanusi Uwes, *Managemen Pengembangan Mutu Dosen*, h. 31.

fisik tertentu atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran.

5. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum, dan kode etik serta nilai-nilai agama dan etika; dan
6. Memelihara dan memepuk persatuan dan kesatuan bangsa.<sup>38</sup>

Selanjutnya profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalitas sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
2. Memberi arahan tugas dengan jelas.
3. Membina bawahan dengan memberikan kesempatan untuk maju dan berkembang serta mengalokasikan sumber daya manusia dalam mengantisipasi hal yang terjadi dikemudian hari.
4. Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan tuntas.
5. Memberi laporan secara akurat dan objektif.
6. Terbuka terhadap saran dan kritik.
7. Selalu berusaha meningkatkan kemampuan dan ketrampilan.

---

<sup>38</sup>Oding Supriadi, *Profesi Kependidikan*, h.81-82.

8. Proaktif mengikuti perkembangan bidang yang berhubungan dengan pekerjaannya.
9. Proaktif mengajukan usulan yang kreatif dan konstruktif.
10. Bertanggung jawab terhadap aset perusahaan dan menggunakannya secara profesional.
11. Mengontrol dan mengawasi mitra kerja, sesuai dengan perjanjian kerja sama yang disepakati.
12. Selalu mengevaluasi semua tugas yang dilaksanakan untuk pengembangan selanjutnya.<sup>39</sup>

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa tugas pokok dosen sangat kompleks sehingga dibutuhkan kepiawaian jati dirinya sebagai pengajar dan pendidik, mampu mengikuti tuntutan perkembangan zaman dan dapat beradaptasi sesuai dengan bidangnya, berupaya meningkatkan perannya, berinovasi, bertanggung jawab, berkarakter dan bersifat demokratis. Imam Al-Gazali menyatakan bahwa seorang guru atau dosen yang menyampaikan ilmu pengetahuan harus bersih, berbuat dan bersikap yang terpuji.<sup>40</sup> Lebih lanjut dia mengatakan bahwa guru atau dosen harus bersikap sebagai pengayom, berkasih sayang terhadap mahasiswanya dan hendaknya

---

<sup>39</sup>Oding Supriadi, *Profesi Kependidikan*, h. 82-83.

<sup>40</sup>Oding Supriadi, *Profesi Kependidikan*, h. 28.

memperlakukan mereka seperti anaknya sendiri. Guru atau dosen harus mengontrol, menasihati, memberikan pesan-pesan moral tentang ilmu dan masa depan siswa dan tidak membiarkan mereka melanjutkan pelajarannya ke jenjang yang lebih tinggi sebelum menguasai pelajaran sebelumnya dan memiliki akhlak yang mulia.

Dengan demikian, dapat dianalisa bahwa ciri profesi dalam bidang pendidikan bagi dosen sangat luas jangkauannya, sebab dosen merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari jabatannya sebagai pengajar, pendidik, pembimbing, pengarah, bahkan dapat mengangkat derajat kemanusiaan bagi setiap insan yang didiknya. Oleh sebab itu, <sup>6</sup> Al-Ghazali berpendapat bahwa profesi keguruan merupakan profesi yang paling mulia dan paling agung. Pandangnya ini diperkuat dengan menukil ayat-ayat Allah dan hadist-hadist Nabi. Dalam banyak kesempatan, beliau selalu menguatkan kedudukan guru/dosen yang tinggi, agung dan senantiasa ditempatkan dalam barisan para Nabi. Hal ini dapat dilihat dari pernyataannya dalam karyanya *Ihya Ulum al-Din* sebagai berikut:

Mahkluk yang paling mulia di muka bumi ialah manusia. Sedangkan yang paling mulia dari penampilannya adalah kalbunya. Guru selalu



menyempurnakan, mengagungkan dan mensucikan kalbu itu, serta menuntunnya untuk dekat kepada Allah. Oleh karena itu, mengajarkan ilmu tidak hanya termasuk aspek ibadah kepada Allah saja tetapi juga khilafah Allah. Dikatakan termasuk khilafah Allah, karena kalbu orang alim telah dibukakan oleh Allah untuk menerima ilmu yang merupakan sifat Allah yang paling khusus. Orang alim ibarat bendaharawan yang mengurus khazanah yang paling berharga. Dia diizinkan untuk menafkahkan dari sebagian khazanah itu kepada setiap yang membutuhkannya. Adakah kedudukan seorang hamba sebagai perantara antara Rabbnya dengan makhluknya untuk mendektakan mereka pada Allah serta menuntun mereka menuju surga, tempat kembali mereka.<sup>41</sup>

Menurut Chadler yang di kutip Piet A Sahartian, ia mengemukakan bahwa guru dan dosen harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut; (1) mengutamakan layanan sosial lebih dari kepentingan pribadi, (2) mempunyai status yang tinggi, (3) memiliki pengetahuan yang khusus (mengajar dan

---

6

<sup>41</sup>Hamid Fahmi Zarkasyi, *Pemikiran Al-Ghazali Tentang Pendidikan*, (Kuala Lumpur, Harian Sdn. Berhad, 1980), h. 65-69.

mendidik), (4) memiliki kegiatan intelektual, (5) memiliki hak untuk memperoleh standar kualifikasi profesional, (6) memiliki kode etik profesi yang ditentukan oleh organisasi profesi.<sup>42</sup>

Pada pendapat lain, oleh Robert Richey yang dikutip Piet A. Sahartian ia mengemukakan bahwa ciri guru atau dosen sebagai suatu profesi adalah, (1) adanya komitmen dari pada guru atau dosen bahwa jabatan itu mengharuskan pengikutinya menjunjung tinggi martabat kemanusiaan lebih dari mencari keuntungan diri sendiri, (2) satu profesi mensyaratkan orangnya mengikuti persiapan profesional dalam jangka waktu tertentu, (3) harus selalu menambah ilmu pengetahuan agar terus menerus bertumbuh dalam jabatannya, (4) memiliki kode etik jabatan, (5) memiliki kemampuan intelektual untuk menjawab masalah-masalah yang dihadapi, (6) selalu ingin belajar terus mengenai bidang keahlian yang ditekuni, (7) menjadi anggota dari suatu organisasi profesi, (8) jabatan itu dipandang sebagai suatu karier hidup.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup>Piet A Sahartian, *Profil Pendidik Profesional*, (Cet. I; Jakarta: Andhi Offset, 1994), h.28-29.

<sup>43</sup>Piet A Sahartian, *Profil Pendidik Profesional*, h.28.

Berdasarkan pendapat di atas, profesional mengandung makna yang luas terutama harus memiliki keahlian yang memadai khusus dalam bidang tugasnya sehingga disimpulkan bahwa profesional dapat dipandang dari beberapa faktor, yaitu (1) faktor keahlian yakni ahli dalam bidang akademik dan ahli dalam mendidik, sebab dosen bukan hanya mengajar tetapi juga sebagai pendidik. Melalui pengajaran dosen dapat membentuk konsep berpikir, sikap jiwa, dan menyentuh afeksi yang terdapat dari inti kemanusiaan subyek didik atau mahasiswa.

Kiat mengajar seperti itulah yang dimaknai ahli dalam mentransfer ilmu pengetahuan, mengembangkan dan menumbuhkan inspirasi sehingga inti kemanusiaan mahasiswa dapat berkembang. Proses pematangan diri sendiri itulah yang disebut ahli dalam mendidik dan mengajar, (2) faktor tanggung jawab yaitu dosen yang profesional disamping ahli dalam bidang akademik, mengajar dan mendidik, ia juga memiliki otonomi dan tanggung jawab. Yang dimaksud dengan otonomi adalah suatu sikap yang profesional yang disebut mandiri. Ia telah memiliki otonomi atau kemandirian yang dalam yakni mengemukakan apa yang harus dikatakan berdasarkan keahliannya. Ia masih belajar sebagai magang. Melalui

proses belajar dan perkembangan profesi, maka pada suatu saat ia akan memiliki sikap mandiri.

Sikap kemandirian ini menurut Piet A. Sahertian memiliki ciri-ciri antara lain: (1) Dapat mengawakkan nilai-nilai, (2) Dapat membuat pilihan nilai, (3) Dapat menentukan dan mengambil keputusan sendiri, dan (4) Dapat bertanggung jawab atas keputusan itu.<sup>44</sup>

Dosen selain memiliki sikap kemandirian sebagai prasyarat profesional, ia juga bertanggung jawab atas semua yang diajarkan kepada peserta didik atau mahasiswa. Tanggung jawab menurut teori mendidik mengandung arti bahwa seseorang mampu memberi pertanggungjawaban. Tanggung jawab yang mengandung makna multidimensional yaitu bertanggung jawab terhadap diri sendiri, terhadap mahasiswa, terhadap orang tua, lingkungan sekitarnya, bangsa, Negara, sesama manusia, dan terhadap Allah swt. Tuhan yang Maha Pencipta. Dimensi-dimensi tanggung jawab ini harus dikembangkan melalui seluruh pengalaman belajar, termasuk semua bidang studi yang diajarkan. Tanggung jawab juga dapat di lihat dari sisi lain yaitu aspek individual, sosial, etis, dan religius. Dosen

---

<sup>44</sup>Piet A Sahertian, *Profil Pendidik Profesional*, h. 34.

bertanggung jawab secara intelektual artinya ia secara nalar mampu mengembangkan konsep-konsep berpikir nalar dan problematis serta sistematis. Tanggung jawab juga punya aspek individu yang utuh untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab yakni tanggung jawab mengandung makna sosial artinya harus memberikan pertanggung jawaban terhadap orang lain. Tanggung jawab mengandung makna etis maksudnya tanggung jawab itu sendiri adalah perbuatan yang baik. Demikian pula tanggung jawab mengandung makna religius artinya ia mempunyai tanggung jawab kepada Allah swt. Oleh karena itu, setiap dosen wajib melihat tugas dan panggilan dalam konteks yang sifatnya multi dimensional.

Diantara sifat dan peranan guru dan dosen adalah publik figur yang akan dijadikan panutan para mahasiswanya, oleh sebab itu perilaku guru/dosen baik bersifat personal maupun sosial, senantiasa dijadikan parameter sebagai sosok guru/dosen. Al-Ghazali menyebutkan beberapa sifat dan peranan yang dapat diperankan oleh guru/dosen antara lain sebagai berikut:

- (1) Sifat-sifat guru, yaitu berakal sempurna, berakhlak luhur, pantas disertai amanat mengajar anak,
- (2) Peranan guru, yaitu sebagai pengajar dan

---

pembimbing, sebagai pengkaji sejarah; khususnya sejarah pendidikan, sebagai pembimbing kehidupan keagamaan murid, sebagai panutan murid, sebagai suri tauladan, sebagai orang yang dapat memahami perbedaan individual, sebagai orang yang mengenali pribadi murid, sebagai pemegang prinsip-prinsip dasar.<sup>45</sup>

Bertolak dari sifat dan peran guru di atas, maka guru/dosen harus memiliki akhlak yang luhur karena ia menjadi publik figur yang patut diteladani diberi amanat untuk membimbing murid/mahasiswa dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yaitu kesejahteraan manusia di dunia dan keselamatan di akhirat. Pembinaan dan pembimbingan murid/mahasiswa dari guru/dosen yang berakhlak luhur sangat menentukan terbentuknya perilaku sebagai pencerminan dari akhlak *al-karimah*.

---

6

<sup>45</sup>Al-Ghazali, *The Book Of Knowledge*, (Terj. Nabih Amin Farish. Lahore Sh. Muhammad Ashraff), h. 49.

## BAB IV

### KOMPETENSI DOSEN PROFESIONAL

Tugas dosen adalah mengajarkan ilmu pengetahuan kepada mahasiswa. Dosen tidak sekedar menyampaikan materi yang akan diajarkan, tetapi memahaminya secara luas dan mendalam. Oleh karena itu mahasiswa belajar untuk memperdalam pengetahuannya terkait mata pelajaran yang diampuhnya. Menurut Badan Standar Nasional Pendidikan, kompetensi profesional yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi konsep (a) konsep, struktur, dan metode keilmuan/teknologi, seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum lembaga pendidikan; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.<sup>46</sup>

33 Kompetensi diatas, mengisyaratkan bahwa seorang dosen harus menjadi orang yang spesial, namun lebih baik lagi jika ia menjadi spesial bagi mahasiswanya. Dosen harus merupakan komunitas orang-orang yang pintar dibidangnya masing-masing, dan juga dewasa dalam bersikap. Namun lebih penting lagi adalah bagaimana caranya dosen tersebut dapat menularkan kepintaran, dan kedewasaannya tersebut kepada para mahasiswanya dikelas. Sebab dosen adalah perantara bagi lahirnya generasi-generasi cerdas dan dewasa dimasa datang.

Dalam proses penyelenggaraan pendidikan, sarana dan prasarana, dana, program, dan kepemimpinan adalah vital. Demikian pula sumber daya manusia (SDM), rektor, dosen, dan staf memegang peranan yang sangat penting. W.Sumidjo menyatakan, “faktor yang paling esensial dalam proses pendidikan adalah manusia yang ditugasi dengan pekerjaan untuk menghasilkan perubahan yang telah direncanakan pada mahasiswa. Hal ini merupakan esensi dan hanya dapat dilakukan sekelompok manusia



profesional, yaitu manusia yang memiliki kompetensi mengajar”<sup>47</sup>

Oleh karena itu, dosen harus meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, karena ilmu pengetahuan dan keterampilan itu berkembang seiring perjalanan waktu. Maka pengetahuan, keterampilan yang dipelajari dosen saat dibangku kuliah bisa jadi sudah tidak relevan lagi dengan kondisi saat ia mulai mengajar. Sebagai contoh penemuan *multiple intellegence(hoard gordner)*, kecerdasan emosi, dan kecerdasan sosial, dalam (Daniel Goleman), dan kecerdasan spritual (Danah Zohar dan Ian Marshall).<sup>48</sup>

Dari penemuan tersebut, diketahui bahwa kesuksesan seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual, tetapi juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan spiritual. Bahkan pengaruh keduanya lebih besar dibanding kecerdasan intelektual.

Boikx-manzilla, dan Gardner menjelaskan seorang dosen harus memahami pengetahuan tentang ilmu, tujuan, metode, dan bentuk materi yang diajarkannya. (Darling-

---

56

<sup>47</sup> Lihat W. Sumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (cet. II ; jakarta : rajawali pers, 2001). H. 272

<sup>48</sup> Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetendi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktek* (cet. I ; jakarta : pranada media group 2011, h. 55

Hammond dan Bransford).<sup>49</sup> Menurut Sukmadinata, “pengembangan keterampilan dan karakter dosen profesional bukan hanya banyak tahu, tetapi juga bisa banyak kutipan (Sukmadinata)

Menjadi dosen profesional bukan hal mudah sebelum menjadi tingkat *expert* ahli, dosen harus memulai beberapa tahap seperti dijelaskan Berniner, dosen berkembang menjadi ahli melalui beberapa tingkatan dari pendatang baru (*novice*) ke pemula lanjut, kompeten, pandai (*proficien*) pada akhirnya ahli *expert*<sup>50</sup>. Dosen yang ahli mampu melakukan beragam aktivitas tanpa harus berhenti dan berpikir bagaimana melakukan hal itu.

Sesungguhnya dosen selalu berkembang dalam setiap dimensinya yang beragam melalui belajar dari banyak hal setiap waktu dan dimanapun. Dosen berkembang dalam beragam dimensi, sebagai profesional, sebagai ilmuan dan praktisi dalam konteks mata pelajaran, sebagai agen perubahan, dan sebagai pengasuh dan penyambung mahasiswa, serta sebagai agen etika dan moral

---

<sup>49</sup>Darling-hommond ‘at al The Design of Teacher Education Program dalam Darling Hommond, I dan Bransford’ J. (Eds) *Preparing Teacher for A Changing world ; What Techer Should Lea and be Able to do* (San Fransisco ; Yassry – Bas’ 2005), h. 39-441.

<sup>50</sup> Darling Hommond, dan Bransford, 2005, h.380.

Profesionalitas dalam pembelajaran diisyaratkan di dalam QS. al-Anam/6 :” 135 yang Terjemahnya :

Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan."<sup>51</sup>

Ayat al-Quran diatas secara implisit menjelaskan bahwa pentingnya profesionalitas yang harus dimiliki oleh setiap pribadi muslim dalam hal ini sangat dikaitkan dengan kompetensi yang mesti dimiliki oleh seorang dosen. Pengetahuan dan keterampilan dosen semestinya berkembang melalui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta masyarakat. Kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan masyarakat harus di respons para dosen dengan cara belajar melalui keragaman sumber belajar. Melalui dosen, mahasiswa/pembelajar menumbuhkan motivasi tinggi dan ketersediaan fasilitas dan program belajar dari lingkungan dimana dosen bekerja dan tinggal.

---

<sup>51</sup> Departemen Agama RI *al-Quran dan terjemahnya*, h. 120

Pemberdayaan dosen melalui kompetensi dimaksudkan untuk, mengangkat harkat dan martabat dosen dalam kesahjeteraannya, hak-haknya, dan memiliki posisi yang seimbang dengan profesi lain yang lebih mapan kehidupannya. Melalui standar kompetensi dosen, diharapkan adanya perbaikan tata kehidupan yang lebih baik, demokratis, serta tegaknya kebenaran dan keadilan dikalangan dosen

Pemberdayaan kompetensi dosen juga dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja sumber daya perguruan tinggi agar dapat mencapai tujuan secara optimal, efektif, dan efisien. Menurut Muliasa, untuk memberdayakan perguruan tinggi, harus pula ditempuh upaya-upaya pemberdayaan mahasiswa dan masyarakat setempat, disamping mengubah para digma pendidikan yang dimiliki para dosen dan pimpinan perguruan tinggi<sup>52</sup>

Pengetahuan, keterampilan, dan sikap dosen, atau kompetensi dosen sangat menentukan proses pembelajaran di kelas. Kompetensi dosen akan menentukan mutu hasil pembelajaran mahasiswa diperguruan tinggi, karena mahasiswa belajar/menerima langsung dari para dosen. Jika

---

<sup>52</sup> Muliasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (badung : rosda karya, 2007), h.24

kompetensi dosen rendah maka proses pembelajaran tidak akan berjalan efektif dan menyenangkan, yang berakibat mahasiswa sulit menerima dan menyerap, serta memahami materi pembelajaran. Dosen dengan tingkat kognitif yang tinggi akan cenderung berpikir abstrak, imajenatif, kreatif dan demokratis. Dosen seperti ini lebih fleksibel dalam melaksanakan tugas bahkan memiliki hubungan yang baik dengan mahasiswa dan teman sejawat.

Menurut H.B. Uno, kompetensi individu dipengaruhi dan dibentuk oleh lingkungan yang dalam teknologi pembelajaran, lingkungan diposisikan sebagai sumber belajar.<sup>53</sup> Kadang dosen memiliki keterbatasan waktu, ekonomi, dan kemampuan untuk meningkatkan kompetensinya sesuai harapan. Dengan demikian, lembaga perguruan tinggi tempat dosen bekerja harus menjembatani keterbatasan dosen tersebut dengan menyediakan/memfasilitasi pelatihan dan sarana dan prasarana yang memadai sehingga dosen dapat belajar dan berlatih disela-sela waktu tugas mengajarnya

---

<sup>53</sup> H.B. Uno, *Profesi Kependidikan; Problema, Solusi dan Reformasi, Pendidikan Di Indonesia* (cet. IV ; Jakarta : Bumi Aksara, 2009), H. 60

Dosen sebagai individu, prilakunya menjadi panutan mahasiswa, dan masyarakat pada umumnya, dapat menimplementasikan tujuan-tujuan pendidikan yang akan dicapai baik dari tataran tujuan nasional maupun tujuan institusional. Untuk menghantarkan tujuan tersebut dosen harus memiliki kecakapan dengan kemampuan yang menyangkut landasan pendidikan dan juga psikologi perkembangan mahasiswa, sehingga strategi pembelajaran akan diterapkan berdasarkan situasi dan kondisi yang ada di lingkungannya.

Dosen profesional adalah mereka yang secara spesifik memiliki pekerjaan yang didasari oleh keahlian keguruan dengan pemahaman yang mendalam terhadap kependidikan, dan atau secara akademik memiliki pengetahuan teori-teori kependidikan dan memiliki keterampilan untuk dapat mengimplementasikan teori kependidikan tersebut. Kaitannya dalam kinerja dosen yang sangat penting dan menentukan dalam proses pembelajaran, karena bagi mahasiswa, dosen sering dijadikan contoh/panutan, bahkan menjadi tokoh identifikasi diri oleh karena itu dosen seyogyanya memiliki perilaku dan kemampuan yang memadai untuk mengembangkan mahasiswanya secara utuh

Sesuai Panduan Sertifikasi Dosen, khususnya pada Buku I tentang Naskah Akademik yang diterbitkan oleh Ditjen Dikti Depdiknas tahun 2009, secara lebih rinci, dijelaskan tentang empat jenis kompetensi yang perlu dimiliki oleh dosen untuk mendapatkan sertifikat profesional, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, serta kompetensi kepribadian. Persyaratan minimal untuk masing-masing kompetensi tersebut sekurang-kurangnya adalah sebagai berikut (Ditjen Dikti, 2009):

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik meliputi:

a. Kemampuan Merancang Pembelajaran

Kemampuan tentang proses pengembangan mata kuliah dalam kurikulum, pengembangan bahan ajar, serta perancangan strategi pembelajaran meliputi: (a) Menguasai berbagai perkembangan dan isu dalam sistem pendidikan, (b) Menguasai strategi pengembangan kreatifitas, (c) Menguasai prinsip-prinsip dasar belajar dan pembelajaran, (d) Mengenal mahasiswa secara mendalam, (e) Menguasai beragam pendekatan belajar sesuai dengan karakteristik mahasiswa, (f) Menguasai prinsip-prinsip pengembangan kurikulum berbasis kompetensi, (g) Mengembangkan mata

kuliah dalam kurikulum program studi, (h) Mengembangkan bahan ajar dalam berbagai media dan format untuk mata kuliah tertentu, (i) Merancang strategi pemanfaatan beragam bahan ajar dalam pembelajaran, (j) Merancang strategi pembelajaran mata kuliah, dan (k) Merancang strategi pembelajaran mata kuliah berbasis ICT.

b. Kemampuan Melaksanakan Proses Pembelajaran

Kemampuan mengenal mahamahasiswa (karakteristik awal dan latar belakang mahasiswa), ragam teknik dan metode pembelajaran, ragam media dan sumber belajar, serta pengelolaan proses pembelajaran meliputi; (a) Menguasai keterampilan dasar mengajar, (b) Melakukan identifikasi karakteristik awal dan latar belakang mahasiswa, (c) Menerapkan beragam teknik dan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mahamahasiswa dan tujuan pembelajaran, (d) Memanfaatkan beragam media dan sumber belajar dalam pembelajaran, (e) Melaksanakan proses pembelajaran yang produktif, kreatif, aktif, efektif dan menyenangkan, (f) Mengelola proses pembelajaran, (g) Melakukan interaksi yang bermakna dengan mahasiswa, (h) Memberi bantuan belajar individual sesuai dengan kebutuhan mahasiswa, dan menyenangkan, (i) Mengelola proses pembelajaran, (g)



Melakukan interaksi yang bermakna dengan mahasiswa, dan  
(h) Memberi bantuan belajar individual sesuai dengan kebutuhan mahasiswa.

c. Kemampuan Menilai Proses dan Hasil Pembelajaran

Kemampuan melakukan evaluasi dan refleksi terhadap proses dan hasil belajar dengan menggunakan alat dan proses penilaian yang sah dan terpercaya, didasarkan pada prinsip, strategi, dan prosedur penilaian yang benar, serta mengacu pada tujuan pembelajaran meliputi; (a) Menguasai standar dan indikator hasil pembelajaran mata kuliah sesuai dengan tujuan pembelajaran, (b) Menguasai prinsip, strategi, dan prosedur penilaian pembelajaran, (c) Mengembangkan beragam instrumen penilaian proses dan hasil pembelajaran, (d) Melakukan penilaian proses dan hasil pembelajaran secara berkelanjutan, (e) Melakukan refleksi terhadap proses pembelajaran secara berkelanjutan, (f) Memberikan umpan balik terhadap hasil belajar mahasiswa, (g) Menganalisis hasil penilaian hasil pembelajaran dan refleksi proses pembelajaran, (h) Menindaklanjuti hasil penilaian untuk memperbaiki kualitas pembelajaran.

d. Kemampuan memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran

Kemampuan melakukan penelitian pembelajaran serta penelitian bidang ilmu, mengintegrasikan temuan hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran dari sisi pengelolaan pembelajaran maupun pembelajaran bidang ilmu meliputi; (a) Menguasai prinsip, strategi, dan prosedur penelitian pembelajaran (instructional research) dalam berbagai aspek pembelajaran, (b) Melakukan penelitian pembelajaran berdasarkan permasalahan pembelajaran yang otentik, (c) Menganalisis hasil penelitian pembelajaran, (d) Menindaklanjuti hasil penelitian pembelajaran untuk memperbaiki kualitas pembelajaran.

## 2. Kompetensi Profesional

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.

Pendidik profesional berupaya untuk mewujudkan sikap (aptitude) 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. Melalui kompetensi profesional, dosen secara dinamis mengembangkan wawasan keilmuan, menghasilkan ilmu, seni, dan teknologi berdasarkan penelitian, dan menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat dari hasil penelitian, dan pada akhirnya mengembangkan kebudayaan dan peradaban masyarakatnya sebagai pemangku kepentingan. Adapun sub kompetensinya, meliputi:

a. Penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

Penguasaan dosen terhadap materi pelajaran dalam bidang ilmu tertentu secara luas diartikan sebagai kemampuan dosen untuk memahami tentang asal usul, perkembangan, hakikat dan tujuan dari ilmu tersebut. Sementara itu, penguasaan yang mendalam berarti kemampuan dosen untuk memahami cara dan menemukan ilmu, teknologi dan atau seni, khususnya tentang bidang ilmu yang diampunya. Dalam hal ini, dosen diharapkan menyadari tentang pentingnya:

1) Memiliki pengetahuan yang sangat mendalam tentang bidang ilmunya, dan terus menerus terpacu untuk

mencari lebih banyak pengetahuan yang berkenaan dengan bidang ilmunya.

- 2) Bergabung dan mengukur diri di dalam kelompok atau asosiasi profesi, berpartisipasi aktif di dalamnya, sebagai wahana untuk mengembangkan diri secara profesional.
  - 3) Kemampuan menempatkan diri sebagai seseorang yang bertanggungjawab terhadap perkembangan bidang ilmu dan seninya, dan siap mengambil langkah inisiasi untuk pengembangan maupun pemecahan masalah.
- b. Kemampuan merancang, melaksanakan, dan menyusun laporan penelitian.

Kemampuan ini berkaitan dengan pemahaman dan keterampilan dosen tentang metodologi ilmiah, rancangan penelitian dan atau percobaan, serta kemampuan mengorganisasikan dan menyelenggarakan penelitian bidang ilmu mulai dari perumusan masalah, penyusunan hipotesis, perancangan data dan alat yang akan digunakan, serta metode analisis yang mendasarinya.

Selanjutnya dosen mampu menerapkan rancangan, metode dan analisis tersebut dalam melaksanakan penelitian, sehingga tujuan penelitian dapat dicapai. Akhirnya semua itu dapat dituliskan dalam suatu laporan yang sistemik, bahkan dapat dikembangkan sebagai bahan

utama dalam menyusun karya ilmiah untuk pertemuan ilmiah dan atau jurnal ilmiah.

c. Kemampuan mengembangkan dan menyebarluaskan inovasi.

Dosen mampu mengembangkan hasil penelitian ke dalam bentuk yang dapat diterapkan untuk kepentingan tertentu, misalnya berupa teknik, kiat, dan kebijakan. Seorang dosen seyogyanya mempunyai motivasi untuk menyebarluaskan temuan dan hasil penelitiannya itu. Oleh karena itu kemampuan dalam bidang ilmu, teknologi dan/atau seni yang berdasarkan penelitian seseorang dapat diukur dari kegiatan keserjanaan dan menunjukkan kemampuan yang berkesinambungan dengan ketertarikan yang nyata terhadap kegiatan akademis dan intelektual. Hal itu nampak dari berbagai karyanya, antara lain, berupa penulis bersama (co-authorship), serta memberi sumbangan yang bermakna dalam hal-hal; kajian dan laporan yang bersifat kependidikan, makalah kajian telaah atau tinjauan (review), menulis buku ajar atau sebagian bab dalam suatu buku ajar, melayani kegiatan penyuntingan (editorial), pendayagunaan media elektronik dalam penyebaran hasil penelitian, surat kepada penyunting majalah ilmiah (journal), menyusun bahan syllabus berdasarkan hasil

penelitiannya, serta mengelola pertemuan ilmiah khusus dan laboratorium.

d. Kemampuan merancang, melaksanakan, dan menilai pengabdian kepada masyarakat

Hasil penelitian yang diperoleh lazimnya tak dapat langsung diterapkan, melainkan perlu dikembangkan lagi agar dapat diterapkan di kalangan masyarakat. Untuk itu seorang dosen yang profesional perlu mempunyai kemampuan untuk melakukan pengembangan sebagai bagian kelanjutan dari penelitian. Dalam hal ini, dosen diharapkan memiliki kemampuan melaksanakan rancangan penerapan tersebut baik dalam tingkat percobaan maupun dalam tingkat penyebaran secara masif. Hasil penerapan selanjutnya harus dapat dinilai oleh dosen untuk perbaikan lanjutan maupun sebagai bahan penelitian selanjutnya. Evaluasi dua arah tersebut memainkan peranan penting bagi pengembangan wawasan dan kompetensi dosen yang bersangkutan, serta mendorong terjadinya perbaikan ke arah optimalisasi dan efisiensi yang memajukan teknologi masyarakat dan berdampak terhadap perkembangan kebudayaan dan peradaban.

### 3. Kompetensi Sosial

Kemampuan melakukan hubungan sosial dengan mahasiswa, teman sejawat, karyawan dan masyarakat untuk menunjang pendidikan, meliputi: (1) Kemampuan menghargai keragaman sosial dan konservasi lingkungan, (2) Menyampaikan pendapat dengan runut, efisien dan jelas, (3) Kemampuan menghargai pendapat orang lain, (4) Kemampuan membina suasana kelas, (5) Kemampuan membina suasana kerja, (6) Kemampuan mendorong peran serta masyarakat.

#### 4. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan sejumlah nilai, komitmen, dan etika profesional yang mempengaruhi semua bentuk perilaku dosen terhadap mahasiswa, teman sekerja, keluarga dan masyarakat, serta mempengaruhi motivasi belajar mahasiswa, termasuk pengembangan diri secara profesional. Adapun sub kompetensinya meliputi; (1) Empati (empathy), meletakkan sensitifitas dan pemahaman terhadap bagaimana mahasiswa melihat dunianya sebagai hal yang utama dan penting dalam membantu terjadinya proses belajar, (2) Berpandangan positif terhadap orang lain, termasuk nilai dan potensi yang dimiliki, menghormati harga diri dan integritas mahasiswa, disertai dengan adanya harapan yang realistis (positif) terhadap perkembangan dan

prestasi mereka, (3) Berpandangan positif terhadap diri sendiri, termasuk nilai dan potensi yang dimiliki, mempunyai harga diri dan integritas diri yang baik, disertai dengan tuntutan dan harapan yang realitis (positif) terhadap diri, (4) Genuine' (authenticity), bersikap tidak dibuat-buat, jujur dan 'terbuka' mudah 'dilihat' orang lain, dan (5) Berorientasi kepada tujuan, senantiasa komit pada tujuan, sikap, dan nilai yang luas, dalam, serta berpusat pada kemanusiaan. Semua perilaku yang tampil berorientasi pada tujuan.



## BAB V

### PERSYARATAN DOSEN PROFESIONAL

<sup>52</sup> Menurut UU nomor <sup>14</sup> tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dalam Bab V, Pasal 47 dinyatakan, bahwa kualifikasi akademik dosen diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian dengan kualifikasi minimum <sup>45</sup> lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana, dan lulusan program doktor untuk program pascasarjana. Bukti atas profesionalitas dosen tersebut dibuktikan dengan sebuah sertifikat profesional yang akan <sup>10</sup> diberikan setelah memenuhi sejumlah syarat, yaitu (UU nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bab 1 Pasal 47):

1. Memiliki pengalaman kerja sebagai pendidik pada perguruan tinggi sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun;
2. Memiliki jabatan akademik sekurang-kurangnya <sup>27</sup> asisten ahli; dan
3. Lulus sertifikasi yang dilakukan oleh perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga

kependidikan pada perguruan tinggi yang ditetapkan oleh Pemerintah<sup>54</sup>.

Selanjutnya, sesuai Panduan Sertifikasi Dosen, khususnya pada Buku I tentang Naskah Akademik yang diterbitkan oleh Ditjen Dikti Depdiknas tahun 2009, secara lebih rinci, persyaratan agar seorang dosen dapat disertifikasi adalah (Ditjen Dikti, 2009):

1. Dosen tetap di perguruan tinggi negeri;
2. Dosen DPK di perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat;
3. Dosen tetap yayasan di perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat;
4. Telah bekerja sekurang-kurangnya dua tahun;
5. Memiliki jabatan akademik sekurang-kurangnya Asisten Ahli;
6. Memiliki kualifikasi akademik sekurang-kurangnya S2 dari Program Studi Pasca Sarjana yang terakreditasi;
7. Mempunyai beban akademik sekurang-kurangnya 12 sks per semester dalam dua tahun terakhir di perguruan tinggi dimana ia bekerja sebagai dosen tetap; tugas tambahan dosen sebagai pejabat struktural (di lingkungan

---

<sup>54</sup> Lihat *PPRI No. 37 tahun 2009 Tentang Dosen*, h.5

perguruan tinggi) diperhitungkan SKS-nya sesuai aturan yang berlaku; dan

8. Bagi dosen non PNS melampirkan surat keterangan inpassing kepangkatan sementara dari Kopertis.

Sedangkan dosen yang tidak diperkenankan mengikuti sertifikasi adalah (Ditjen Dikti, 2009):

1. Dosen tetap yayasan yang juga berstatus sebagai guru tetap yayasan dan telah mendapat sertifikat pendidik;
2. Dosen tetap yayasan yang juga memiliki status kepegawaian sebagai PNS atau pegawai tetap di lembaga lain;
3. Dosen tetap yayasan yang berumur lebih dari 65 tahun nol bulan.

Dewasana ini ada kecenderungan dalam masyarakat untuk menuntut profesionalitas dalam bekerja. Sedemikian luas kecenderungan itu, sehingga muncul kesan istilah ini digunakan serampangan tanpa jelas konsepnya. tidak jarang seseorang dengan mudah mengatakan bahwa yang penting profesional. Tetapi ketika ditanyakan tentang apa

yang dimaksud dengan profesional, iya tidak dapat memberikan jawaban yang jelas<sup>55</sup>

Kata profesionalitas rupanya bukan hanya digunakan untuk pekerjaan yang telah diakui sebagai suatu profesi, melainkan hampir pada semua pekerjaan. Dalam bahasa awam, segala pekerjaan disebut sebagai profesi. Dalam bahasa awam pula seseorang disebut pula profesional jika kerjanya baik, cekatan, dan hasilnya memuaskan.

Dalam bahasa populer, profesional dikontraskan dengan amatiran. Seorang amatir dianggap belum mampu bekerja secara terampil, cekatan, dan baru tahap belajar. Dalam dunia olah raga misalnya, hal ini lebih jelas perbedaannya dengan menggunakan ukuran bayaran. Pemain profesional adalah pemain yang berhak mendapatkan bayaran sebagai imbalan dari kesertaannya dalam pertandingan. pemain amatir, dipihak lain bermain bukan untuk dibayar melainkan bermain untuk memenangkan pertandingan meskipun mendapatkan bayaran juga dari induk organisasinya atau bonus dari pemerintah atau swasta

---

<sup>55</sup> Dedi Supriadi *Mengakat Citra dan Martabat Guru*, (Yogyakarta : Adicaita Karya Nusa, 1998) H.93

Secara sosiologis ada aspek positifnya dibelakang gejala itu, yakni refleksi dari adanya tuntutan yang makin besar dalam masyarakat akan proses dan hasil kerja yang bermutu, penuh tanggung jawab, bukan sekedar asal dikerjakan. Jika selama ini profesi hanya dimaknai sekedar “pekerjaan” sementara substansi dibalik makna itu tidak terpaut dengan persyaratan, maka profesi tidak bisa dipakai didalam semua pekerjaan, sehingga pemakaian istilah profesi sesungguhnya <sup>23</sup>menunjuk pada suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap profesi. Secara teoritis, <sup>63</sup>suatu profesi tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang sebelumnya <sup>63</sup>tidak dilatih atau disiapkan untuk profesi itu.

Dalam kamus bahasa indonesia profesionalitas mempunyai makna mutu kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau yang profesional<sup>56</sup> profesionalitas merupakan sikap dari profesinal. Artinya sebuah term yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan

---

<sup>56</sup>Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan Dasar Teoriis Untuk Praktek Profesional*, (bandung : angkasa, 1983) h.302

hendaklah dikerjakan oleh seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesinya<sup>57</sup>

<sup>9</sup> Tuntutan atas profesionalisme, sebagai suatu faham dan konsep idealisme profesional, sering di jadikan tuntutan terhadap keberadaan pegawai di lingkungan birokrasi pemerintahan. Namun pemahaman akan profesionalitas itu sendiri masih belum jelas dan belum ada standar penilaiannya. Sebutan “profesionalisme” itu sendiri berasal kata “profesi”. Jadi, berbicara tentang profesionalitas tentu mengacu pada pengertian profesi, sebagai suatu bidang pekerjaan dalam hal profesi, Mc Cully dalam Sjafrin Sairin <sup>26</sup> mengatakan sebagai : vocation an which professional knowledge of some departemen a learning science is used in its application to the other or in the practice of an art found it.

Dari pengertian itu dapat disarikan bahwa dalam suatu pekerjaan yang bersifat profesional dipergunakan tehnik serta prosedur yang bertumpu pada landasan intelektual, yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian secara langsung dapat di abadikan bagi kemaslahatan orang lain. Faktor penting dalam hal ini

---

<sup>57</sup>Sjafrin Sairin, *Membangun Profesionalisme Muhammadiyah*, (yogyakarta : lembaga pengembangan tenaga profesi, 2003) h. 37

9 adalah intelektualitas yang di dalamnya tercakup satu atau beberapa keahlian kerja yang di anggap mampu menjamin proses pekerjaan dan hasil kerja yang profesional, atau tercapainya nilai-nilai tertentu yang di anggap ideal menurut pihak yang menikmatinya.

Soedijarto mendefenisikan profesionalitas 9 sebagai perangkat atribut-atribut yang di perlukan guna menunjang suatu tugas agar sesuai dengan standar kerja yang diinginkan. Dari pendapat ini sebutan standar kerja merupakan faktor pengukuran atas bekerjanya seorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas.

Sementara itu Philips memberikan defenisi profesionalitas sebagai individu yang bekerja sesuai denan standar moral dan etika yang di tentukan oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Korten & Alfonso dalam Tjokrowinoto di jelaskan bahwa yang di maksud dengan profesionalitas 3 adalah kecocokan (*fitness*) antara kemmpuan yang di miliki oleh birokrasi (*bureaucratic- competence*) dengan kebutuhan tugas (*task- requerement*). Terpenuhinya kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional.

Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh suatu organisasi.

Pendapat tersebut di perkuat juga oleh Atmosoeperto yang menyebutkan bahwa profesionalitas merupakan cermin dari kemampuan (kompetensi), yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), bisa melakukan (*ability*) di tunjang dengan pengalaman (*experience*) yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu. Sedangkan arti kata profesionalitas menurut Siagian adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang baik, waktu yang tepat, cermat dengan prosedur yang mudah di pahami dan di ikuti oleh “*klientele*” (pelanggan).

Profesionalitas sebagai refleksi dari cerminan kemampuan, keahlian akan dapat berjalan efektif apabila di dukung dengan adanya kesesuaian antara tingkat pengetahuan atas dasar latar belakang pendidikan dengan beban kerja pegawai yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam rangka mengembangkan suatu etika pemerintahan tidaklah semata-mata mendoktrinasikan apa yang boleh dan tidak boleh di kerjakan oleh aparat pemerintahan, tetapi lebih dari itu adalah upaya yang terus menerus di lakukan untuk meningkatkan profesional integrity (integritas



profesional) yang bermanfaat bagi penyempurnaan pelayanan kepada masyarakat.

Untuk itu menurut Martin Jr dalam Islamy<sup>3</sup> karakteristik/ ciri-ciri sosok profesionalitas aparatur sesuai dengan tuntutan *good governance*, di antaranya meliputi: 1. *Equality* : perlakuan yang sama atas pelayanan yang di berikan. Hal ini di dasarkan atas tipe perilaku birokrasi rasional yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang afiliasi politik, status sosial dan sebagainya. Bagi mereka memberikan perlakuan yang sama identik dengan berlaku jujur. 2. *Equity* : perlakuan yang sama terhadap masyarakat tidak cukup. Selain itu juga perlakuan yang adil. Untuk masyarakat yang pluralistik kadang-kadang di perlukan perlakuan yang adil dan perlakuan yang sama. (misalnya menghapus diskriminasi pekerjaan, sekolah, perumahan dan sebagainya) dan kadang-kadang pula di perlukan perlakuan yang adil tetapi tidak sama kepada orang tertentu (pemberian kredit tanpa bunga kepada pengusaha lemah dsb). 3. *Loyalty* : kesetian di berikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan<sup>9</sup> yang mutlak di berikan kepada suatu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya. 4.

*Accountability* : setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan dan harus menghindarkan diri dari sindroma “saya sekedar melaksanakan perintah atasan”

Peningkatan kreativitas kerja hanya mungkin terjadi apabila : pertama, terdapat iklim yang mendorong aparatur untuk mencari ide baru dan konsep baru serta menerapkannya secara inovatif. Kedua, terdapat kesediaan pimpinan untuk memberdayakan bawahannya, antara lain melalui partisipasi bawahan untuk mengambil keputusan yang menyangkut pekerjaannya, mutu hasil pelaksanaan tugasnya, karirnya dan cara-cara yang di anggapnya paling efektif dalam menyelesaikan permasalahan di tempat pekerjaan.

Upaya untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan secara benar (*good governance*) dan bersih (*clean government*) termasuk di dalamnya penyelenggaraan pelayanan publik memerlukan unsur-unsur mendasar antara lain adalah unsur profesionlisme dari pelaku dan penyelenggara pemerintahan dan pelayanan publik.

Terbaikannya unsur profesionalitas dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi pemerintahan akan berdampak kepada menurunnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Profesionalitas di sini

lebih di tujukan kepada kemampuan aparatur dalam memberikan pelayanan yang baik, adil dan inklusif dan tidak hanya sekedar kecocokan keahlian dengan tempat penugasan. Sehingga aparatur diuntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian untuk memahami dan menerjemahkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat ke dalam kegiatan dan program pelayanan.

Istilah profesionalitas berasal dari kata *professio*, dalam bahasa Inggris *professio* memiliki arti sebagai berikut: <sup>67</sup> *A vocation or occupation requiring advanced training in some liberal art or science and usually involving mental rather than manual work, as teaching, engineering, writing, etc. (webster dictionary)* (suatu pekerjaan atau jabatan yang membutuhkan pelatihan yang mendalam baik di bidang seni atau ilmu pengetahuan dan biasanya lebih mengutamakan kemampuan mental daripada kemampuan fisik seperti mengajar, ilmu mesin, penulisan dll).

Dari kata profesional tersebut melahirkan arti profesional quality, status, ect yang secara komprehensif memiliki arti lapangan kerja tertentu yang diduduki oleh orang-orang yang memiliki kemampuan tertentu pula.

Menurut pendapat tersebut, kemampuan aparatur lebih diartikan sebagai kemampuan melihat peluang-

peluang yang ada bagi pertumbuhan ekonomi, kemampuan untuk mengambil langkah-langkah yang perlu mengaju pada misi yang ingin di capai dan kemampuan dalam meningkatkan kemampuan masyarakat untuk tumbuh kembang dengan kekuatan sendiri secara efisien, melakukan inovasi yang tidak terikat kepada prosedur administrasi, bersifat fleksibel, dan memiliki etos kerja tinggi.

Pandangan lain seperti Siagian mengatakan bahwa yang di maksud dengan profesionalitas adalah “keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah di pahami dan di ikuti oleh pelanggan”

Terbentuknya aparatur profesional menurut pendapat di atas memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus yang di bentuk melalui pendidikan dan pelatihan sebagai instrumen pemutakhiran. Pengetahuan dan ketrampilan khusus yang di miliki oleh aparatur memungkinkan terpenuhinya kecocokan antara kemampuan aparatur dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh sebuah organisasi. Apabila suatu organisasi berupaya untuk

memberikan pelayanan publik secara prima maka organisasi tersebut mendasarkan profesionalitas terhadap tujuan yang ingin di capai.

Dalam pandangan Tjokrowinoto di jelaskan bahwa yang di maksud dengan profesionalitas adalah kemampuan untuk menjalankan tugas dan menyelenggarakan pelayanan publik dengan mutu tinggi, tepat waktu, dan prosedur yang sederhana. Terbentuknya kemampuan dan keahlian juga harus di ikuti dengan perubahan iklim dalam dunia birokrasi yang cenderung bersifat kaku dan tidak fleksibel. Sudah menjadi kebutuhan kelurahan bagi aparat untuk bekerja secara profesional serta mampu merespon perkembangan global dan aspirasi masyarakat dengan mengedepankan nilai-nilai pelayanan yang responsif, inovatif, efektif dan mengacu kepada visi dan nilai-nilai organisasi.

Sebagaimana yang di katakan oleh Ancok yang di maksud dengan profesionalitas adalah “kemampuan dalam beradaptasi terhadap lingkungan yang cepat berubah dan menjalankan tugas dan fungsinya dengan mengacu kepada visi dan nilai-nilai organisasi (*control by vision dan values*)”. Kemampuan untuk beradaptasi menurut pendapat tersebut merupakan jawaban terhadap dinamika global yang tumbuh dan berkembang secara cepat. Pesatnya kemajuan

teknologi merupakan salah satu di antara dinamika global yang membuat birokrasi harus segera beradaptasi jika tidak ingin ketinggalan zaman terbelakang dalam hal kemampuan. Beradaptasi merupakan jawaban bagi dinamika global yang tidak pasti sehingga dalam menjalankan tugasnya, aparat tidak terikat lagi secara kaku kepada petunjuk dan teknis pelaksanaan tapi terikat dengan apa yang ingin di capai oleh organisasi.

Fleksibilitas aparat dalam menjalankan tugas dan berorientasi kepada hasil dan visi yang ingin di capai oleh organisasi merupakan langkah positif untuk meninggalkan cara kerja yang kaku dan reaktif. Upaya untuk mencari paradigma baru dalam meningkatkan profesionalitas aparatur yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi bukanlah pekerjaan mudah maka kemampuan aparatur untuk beradaptasi dengan fenomena yang terjadi merupakan jawaban bagi permasalahan tersebut. Pentingnya kemampuan aparatur dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal dan internal organisasi di jadikan tolak-ukur dalam melihat profesionalitas birokrasi.

Menurut Ancok di jelaskan tentang pengukuran profesionalitas sebagai berikut : kemampuan beradaptasi, kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan fenomena

global dan fenomena nasional. Mengacu kepada misi dan nilai (*mission & values-driven professionalism*), birokrasi memposisikan diri sebagai pemberi pelayanan kepada publik dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang berorientasi kepada hasil yang ingin di capai organisasi.

Profesionalitas dalam pandangan Korten dan Alfonso di ukur melalui keahlian yang di miliki seseorang yang sesuai dengan kebutuhan tugas yang di bebaskan organisasi kepada seseorang. Alasan pentingnya kecocokan antara disiplin ilmu atau keahlian yang di miliki oleh seseorang karena jika keahlian yang di miliki seseorang tidak sesuai dengan tugas yang di bebaskan kepadanya akan berdampak kepada inefektifitas organisasi.

Dalam pandangan Tjokrowinoto birokrasi dapat di katakan profesional atau tidak, di ukur melalui kompetensi sebagai berikut:

- a. Profesionalitas yang wirausaha (*entrepreneurial-professionalism*) kemampuan untuk melihat peluang-peluang yang ada bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi nasional, keberanian mengambil resiko dalam memanfaatkan peluang dan kemampuan untuk menggeser alokasi sumber dari kegiatan yang berproduktifitas rendah ke produktifitas tinggi yang

terbuka dan memberikan peluang bagi terciptanya lapangan kerja dan peningkatan pendapatan nasional.

- b. Profesionalitas yang mengacu kepada misi organisasi (*missiondrivenProfessionalism*). Kemampuan untuk mengambil keputusan dan langkah-langkah yang perlu dan mengacu kepada peraturan yang berlaku (*rule-driven professionalism*).
- c. Profesionalitas pemberdayaan (*Empowering-profesionalism*). Kemampuan ini diperlukan untuk aparaturnya pelaksana atau jajaran bawah (*grassroots*) yang berfungsi untuk memberikan pelayanan publik (*service provider*). Profesionalitas yang dibutuhkan dalam hal ini adalah profesionalitas pemberdayaan (*empowering professionalism*) yang sangat berkaitan dengan gaya pembangunan. Dalam konsep ini birokrasi berperan sebagai fasilitator atau meningkatkan kemampuan masyarakat untuk tumbuh berkembang dengan kekuatan sendiri (*enabler*).<sup>8</sup> menurut Siagian profesionalitas diukur dari segi kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan. Menurut pendapat tersebut konsep profesionalitas aparaturnya di lihat dari segi, *kreativitas*<sup>3</sup> (*creativity*). Kemampuan aparaturnya untuk menghadapi



hambatan dalam memberikan pelayanan kepada publik dengan melakukan inovasi. Hal ini perlu diambil untuk mengakhiri penilaian miring masyarakat kepada birokrasi publik yang dianggap kaku dalam bekerja. Terbentuknya aparatur yang kreatif hanya dapat terjadi apabila: terdapat iklim yang kondusif yang mampu mendorong aparatur pemerintah untuk mencari ide baru dan konsep baru serta menerapkannya secara inovatif: adanya kesediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan antara lain melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan, mutu hasil kerja, karir dan penyelesaian permasalahan tugas. *Inovasi* (inovasi) perwujudan berupa hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan dan menggunakan cara baru, metode kerja baru, dalam pelaksanaan tugasnya. Hambatan yang paling mendasar dari perilaku inovatif adalah rasa cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah di capai. *Responsifitas* (responsivity) kemampuan aparatur dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, birokrasi harus merespon secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Salah satu yang menghambat kelancaran dan efektifitas birokrasi publik adalah tidak profesionalnya aparatur birokrasi publik dalam menjalankan fungsi dan tugas. Tidak profesionalnya aparatur birokrasi publik Indonesia dapat dilihat dari banyaknya temuan para pakar dan pengalaman pribadi masyarakat di lapangan tentang pelayanan publik yang di selenggarakan birokrasi. Lambanya birokrasi dalam merespon aspirasi publik serta pelayanan yang terlalu prosedural merupakan sedikit contoh di antara sekian banyak ketidakberesan dalam dunia birokrasi publik Indonesia.

Menurut Siagian faktor-faktor yang menghambat terciptanya aparatur yang profesional antara lain lebih di sebabkan profesionalisme aparatur sering terbentur dengan tidak adanya iklim yang kondusif dalam dunia birokrasi untuk menanggapi aspirasi masyarakat dan tidak adanya kesediaan pemimpin untuk memperdayakan bawahan.

Pendapat tersebut meyakini bahwa sistem kerja birokrasi publik yang berdasarkan juklak dan juknis membuat aparat menjadi tidak responsif serta juga karena tidak berperanya pemimpin sebagai pengarah (*katalisato*) dan pemberdaya bagi bawahan.

Menurut Tjokrowinoto menyatakan bahwa profesionalitas tidak hanya cukup di bentuk dan di pengaruhi oleh keahlian oleh pengetahuan agar aparat menjalankan tugas dan fungsi dengan efektif dan efisien, akan tetapi juga di pengaruhi oleh filsafat birokrasi, tata nilai, struktur, dan prosedur kerja dalam birokrasi. Untuk mewujudkan aparatur yang profesional di perlukan *political will* dari pemerintah untuk melakukan perubahan besar dalam organisasi birokrasi publik agar dapat bekerja secara profesional dan responsif terhadap aspirasi dan kebutuhan publik. Perubahan tersebut meliputi perubahan dalam filsafat atau cara pandang organisasi dalam mencapai tujuan yang di mulai dalam merumuskan visi dan misi yang ingin di capai dan di jalankan oleh organisasi, membangun struktur yang flat dan tidak terlalu hirarkis serta prosedur kerja yang tidak terlalu terikat pada prosedur formal.

Menurut Solihin wujud nyata kompetensi dapat di lihat dari upaya penilaian dari prinsip profesionalitas dan kebutuhan serta evaluasi yang di lakukan terhadap tingkat kemampuan dan profesionalitas sumber daya manusia. Indikator minimal untuk mengukur profesionalitas adalah berkinerja tinggi, taat asas, kreatif dan inovatif, memiliki kualifikasi di bidangnya. Sedangkan perangkat pendukung

indikator adalah standar kompetensi yang sesuai dengan fungsinya, kode etik profesi, sistim *reward* dan *punishment* yang jelas, sitem pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan standar indikator kinerja.

Menurut Numberi sebagai upaya untuk merespon aspirasi publik yang juga sebagai bagian dari perubahan lingkungan maka perlu di ambil tindakan sebagai berikut: serangkaian tindakan yang perlu di tempuh pemerintah untuk merespon aspirasi publik dan lingkungan dengan serangkaian tindakan efesiensi yang meliputi penghematan struktur organisasi, penyederhanaan prosedur, peningkatan profesionalitas aparatur menuju peningkatan pelayanan publik. Upaya untuk mewujudkan hal tersebut maka di perlukan penerapan manajemen moderen untuk penataan kelembagaan sebagai salah satu kecenderungan global. Dalam pandangan Osborne & Plastrik di jelaskan bahwa untuk membangun dan melakukan transformasi sistem organisasi pemerintah secara fundamental guna menciptakan struktur kekuasaan, dan budaya sistem organisasi pemreintah.

Menurut pendapat tersebut dapat ditarik benang merah bahwa untuk melakukan perubahan dalam organisasi dan meningkatkan profesionalitas aparatur maka penting

untuk meredefinisikan kembali apa yang hendak di capai oleh organisasi, membangun sistem penggajian yang mengedepankan nilai keadilan serta membangun struktur organisasi yang memungkinkan untuk terjadinya proses pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.

Secara keseluruhan, dengan mendasarkan kepada kenyataan yang ada pada dunia birokrasi yang diperkuat oleh argumen dan temuan para teorisi seperti di atas maka dapat di simpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi profesionalisme aparatur antara lain yaitu, budaya organisasi yang timbul dan mengkristal dalam rutinitas birokrasi, tujuan organisasi , struktur organisasi prosedur kerja dalam birokrasi, dan sistem insentif dll.

Tidak dapat disangkal lagi bahwa perubahan lingkungan yang terjadi seperti perubahan sikap dan tuntutan masyarakat yang meningkat serta kemajuan teknologi yang denikian pesatnya telah menimbulkan perubahan diberbagai segi dan aspek kehidupan. Konsekwensi terhadap perubahan lingkungan tersebut menuntut aparat untuk bekerja lebih profesional antara lain, dengan cara merespon dan mengakomodasi aspirasi publik ke dalam kegiatan dan program pemerintah

Berdasarkan pendapat para pakar di atas, terdapat sejumlah faktor dominan dalam mempersoalkan profesionalitas di kalangan pegawai. Pertama, kapasitas intelektual pegawai yang memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan jenis dan sifat pekerjaannya. Kapasitas intelektual ini tentu berhubungan dengan jenis dan tingkat pendidikan yang menjadi karakteristik pengetahuan dan keahlian seseorang dalam bekerja. Kedua, standar kerja yang sekurang-kurangnya yakni kualitas pelayanan mencakup prosedur, tata cara dan hasil akhir pekerjaan. Ketiga, standar moral dan etika profesi dosen dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Hal ketiga inilah yang sulit di rumuskan dan dinyatakan secara utuh, karena proses aktualisasinya tidak hanya di tentukan oleh sifat dan watak seseorang, tetapi di tentukan juga oleh sistem nilai yang berlaku dalam suatu lingkungan kerja. Sebagai contoh, seseorang yang berwatak jujur dapat berubah menjadi pribadi yang korup, karena sistem nilai yang berlaku di lingkungan kerjanya memang sistem nilai yang korup.

Menurut Supardi, penggunaan istilah profesionalitas menunjuk pada derajat penampilan seseorang sebagai profesional atau penampilan suatu pekerjaan sebagai suatu

profesi, ada yang profesionalitas tinggi, sedang dan rendah. Profesionalitas juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya<sup>58</sup>

34 Menurut Nosanius dalam Rusman, mengemukakan bahwa kemerosotan pendidikan bukan diakibatkan kurikulum tetapi oleh kurangnya kemampuan profesionalitas guru/dosen, dan keengganan belajar mahasiswa. Profesionalitas sebagai penunjang kelancaran dosen dalam melaksanakan tugasnya sangat dipengaruhi oleh dua faktor besar yaitu faktor internal yang meliputi minat dan bakat, dan faktor eksternal yaitu berkaitan dengan lingkungan sekitar sarana prasarana, serta berbagai latihan yang dilakukan dosen<sup>59</sup>

Selain faktor-faktor diatas ada pula faktor lain yang menyebabkan kurang profesionalismenya guru/dosen sehingga pemerintah berupaya agar tenaga pendidik yang tampil diabad 21 ini adalah benar-benar professional karena

---

<sup>58</sup> Dedi Supriadi, *Mengangkat Citra Dan Martabat Guru*, (yogyakarta : 58 icita karya nusa 1998) h.1994-1995

<sup>59</sup> Rusman, *Belajar Dan Pembelajaran Berbasis Komputer Mengembangkan Profesionalisme Guru Abad 21* (cet : 2; bandung : alfabeta, 2013) h.29-30

tantangan yang dihadapi dunia pendidikan dewasa ini dan seterusnya semakin kompleks.

Pada dasarnya profesionalitas dan sikap profesional itu merupakan motivasi intrinsik yang ada pada diri dosen sebagai pendorong untuk mengembangkan dirinya menjadi tenaga profesional. Motivasi intrinsik tersebut akan berdampak pada munculnya etos kerja yang unggul yang ditujukan dalam lima bentuk kerja sebagai berikut; (1) kegiatan selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal. Berdasarkan kriteria ini, jelas bahwa dosen yang memiliki kompetensi profesional tinggi akan berusaha selalu mewujudkan dirinya sesuai standar ideal akan mengidentifikasi dirinya kepada figur yang di pandang memiliki standar ideal. (2) meningkatkan dan memelihara citra profesi. Profesionalitas yang tinggi oleh besarnya keinginan untuk selalu meningkatkan dan memelihara citra profesi melalui perwujudan perilaku profesional. Perwujudan di lakukan melalui berbagai cara, penampilan, cara bicara, penggunaan bahasa, postur, sikap hidup sehari-hari, hubungan hidup sehari-hari, hubungan antar pribadi dan sebagainya. (3) memanfaatkan setiap kesempatan pengembangan profesional. Berdasarkan kriteria ini, para dosen selalu berusaha mencari dan memanfaatkan kegiatan



yang dapat mengembangkan profesinya antara lain (a) mengikuti kegiatan ilmiah seperti lokakarya, seminar, (b) mengikuti penataran atau pendidikan lanjutan, (c) melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, (d) menelaah kepustakaan, membuat karya ilmiah, (e) serta memasuki organisasi profesi. (4) mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi. Hal ini mengandung makna bahwa profesionalitas yang tinggi di tuju dengan adanya upaya untuk mencapai suatu kualitas dan cita-cita sesuai dengan profesi yang telah ditetapkan. Dosen yang memiliki profesional tinggi akan selalu aktif dalam seluruh kegiatan dan perilakunya untuk menghasilkan kualitas yang ideal. Secara kritis, akan selalu mencari dan secara aktif selalu memperbaiki diri dan untuk memperoleh hal-hal yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. (5) memiliki kebanggaan terhadap profesinya. Profesionalisme dilandasi dengan kualitas kebanggaan atas profesi yang di pegangnya. Dalam kaitan ini diharapkan para dosen agar memiliki rasa bangga dan percaya diri akan profesinya. Rasa bangga ini di tuju dengan penghargaan akan pengalamannya di masa lalu, berdedikasi tinggi akan tugas-tugas sekarang, dan

meyakini akan potensi dirinya bagi perkembangan di masa depan.<sup>60</sup>

Kelima bentuk etos kerja unggul seperti yang di jelaskan di atas sangat relevan dengan Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 dimana kedudukan dosen sebagai tenaga profesional sangat urgen karena berfungsi untuk meningkatkan martabat sendiri dan meningkatkan mutu pendidikan nasional. Ini tertera pada pasal 5, kedudukan dosen sebagai tenaga profesional sebagaimana di maksud pasal 3 ayat 1 berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta pengabdian terhadap masyarakat berfungsi untuk pendidikan nasional.<sup>61</sup>

Selanjutna pasal 6 mengatakan bahwa kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional. Yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri serta

---

<sup>60</sup> Departemen Agama RI, *Modul Profesional Guru* (Jakarta : Direktorat Pendidikan Agama Islam Direktorat Jenderal Pendidikan Agama RI tahun 2011), h. 6-7

<sup>61</sup> Republik Indonesia UU. No. 14 tahun 2015 *Tentang Guru dan Dosen*, h. 63

menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.<sup>62</sup> Profesi dosen sesungguhnya merujuk kepada upaya-upaya yang dilakukan oleh tenaga pengajar sebagai realisasi dari peran selaku pendidik dan pembelajar di perguruan tinggi.

Sebagai pendidik profesional dosen bukan saja dituntut melaksanakan tugasnya secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan profesional. Untuk memiliki persyaratan itu maka harus memiliki 10 hal pokok yaitu : (a) memiliki fungsi dan signifikansi sosial, (b) memiliki keahlian/ketrampilan tertentu, (c) keahlian ketrampilan di peroleh dengan menggunakan teori dan metode ilmiah, (d) di dasarkan atas disiplin ilmu yang jelas, (e) di peroleh dengan pendidikan dalam masa tertentu yang cukup lama, (f) aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional, (g) memiliki kode etik, (h) kebebasan untuk memberikan judgement dalam memecahkan masalah dalam lingkungan kerjanya, (i) ada pengakuan dari masyarakat atas imbalan layanan profesinya.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> Republik Indonesi. *UU. No. 14 tahun 2015 Tentang Guru dan Dosen*, h. 63

<sup>63</sup> Nurfuadi, *Profesionalitas Guru*, h. 59

14 Jika kriteria profesionalitas di atas di tujukan pada profesi pada umumnya, maka khusus profesi dosen dalam garis besarnya ada tiga : *pertama*, seorang dosen profesional harus menguasai bidang ilmu yang di ajarkannya dengan baik. Ia benar-benar ahli dalam bidang ilmu yang di ajarkannya. Karena bidang pengetahuan apapun selalu mengalami perkembangan, maka seorang dosen juga harus terus meningkatkan dan mengembangkan ilmu yang di ajarkannya, sehingga tidak ketinggalan zaman. Untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan ilmu yang di ajarkannya itu ia harus secara kontinu melakukan penelitian dengan menggunakan bermacam-macam metode. *Kedua*, seorang dosen yang profesional harus memiliki dan mengajarkan ilmu yang dimilikinya (*transfer of knowledge*) kepada mahasiswa secara efektif dan efisien. Untuk itu, ia harus meliki ilmu keguruan. Dahulu ilmu pengetahuan terdiri atas tiga bidang keilmuan yaitu pedagogik, didaktik dan metodik. Istilah pedagogik di terjemahkan atas kata ilmu mendidik dan yang di bahas adalah 12 bagaimana mengasuh dan membesarkan seseorang anak. Sedangkan didaktik adalah pengetahuan tentang interaksi belajar mengajar secara umum yang di ajarkan di sini antara lain cara membuat persiapan pengajaran, cara menyalin bahan-

bahan pelajaran dan cara menilai hasil pelajaran. Adapun metodik adalah pengetahuan tentang cara mengajarkan suatu bidang pengetahuan. <sup>14</sup> *Ketiga*, seorang dosen yang profesional harus berpegang teguh kepada kode etik profesional sebagaimana tersebut di atas. Kode etik disini lebih di tekankan pada perlunya memiliki akhlak yang mulia. Dengan demikian, maka seorang dosen menjadi panutan, contoh, dan teladan. <sup>32</sup> Tentang perlunya akhlak yang baik bagi seorang dosen yang profesional, memang sudah lama menjadi kajian para ulama Islam di zaman klasik. Ibnu Muqaffah lahir di Persia (106 H ) misalnya mengatakan, guru yang baik adalah guru yang mau berusaha memuliakan dengan mendidik dirinya, memperbaiki tingkah lakunya, meluruskan pikirannya dan menjaga kata katanya lebih dahulu sebelum menyampaikan kepada orang lain. <sup>64</sup>

Dalam kaitanya dengan uraian tersebut di atas maka seorang dosen di samping melaksanakan tugas sebagai seorang pengajar juga bertanggungjawab sebagai pendidik. Dengan demikian, di samping membimbing para mahasiswa untuk menguasai ilmu pengetahuan dan ilmu mengajar, seyogyanya setiap dosen juga harus mampu membimbing

---

<sup>64</sup> Nurfuadi, *Profesionalitas Guru*, h. 10-11

mahasiswa untuk mengembangkan segenap potensi yang ada dalam diri mahasiswa, bahkan menjadi contoh bagi mahasiswa, bukan pemberi contoh. Oleh karena itu, dosen menjadi panutan, teladan terhadap mahasiswanya.

Seorang pekerja profesional khususnya dosen dapat di bedakan dari seorang teknisi, karena disamping menguasai sejumlah teknik serta prosedur kerja tertentu. Hal ini berarti seorang pekerja profesional atau dosen harus memiliki persepsi filosofis dan ketanggapan yang bijaksana dan lebih mantap dalam menyikapi dan melaksanakan pekerjaannya. Kalau kompetensi seorang teknisi lebih bersifat mekanik dalam arti sangat mementingkan kecermatan, sedangkan kompetensi seorang dosen sebagai tenaga profesional pendidik di tandai dengan serentetan diagnosa, re-diagnosa dan penyesuain yang terus menerus. Dalam hal ini di samping kecermatan untuk menentukan langkah, dosen juga harus sabar, ulet dan telaten, serta tanggap atas setiap kondisi, sehinggah di akhir pekerjaannya akan membuahkan hasil yang memuaskan.

Profesionalitas adalah suatu sebutan terhadap mutu sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugasnya. Dengan demikian profesionalitas

dosen adalah suatu keadaan derajat keprofesian seorang dosen dalam sikap, pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan tugas kependidikan dan pengajaran. Dalam hal ini, dosen diharapkan memiliki profesionalitas keguruan yang memadai mampu melaksanakan tugasnya yang efektif. Secara istilah profesi biasa diartikan sebagai bidang pekerjaan yang didasarkan pada keahlian tertentu sebagai buah pendidikan yang ditempuhnya dalam menempuh kehidupannya dengan keahlian tersebut, maka ada yang mensyaratkan adanya suatu sikap bahwa pemilik keahlian tersebut akan mengabdikan dirinya pada jabatan tersebut.

Ahmad Tafsir memberikan pengertian profesionalitas sebagai paham <sup>35</sup> yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus di laksanakan oleh orang yang profesional.<sup>65</sup>

Sudarwan Danim merujuk pendapat Howard M. Vollmer dan Donald L. Mills berpendapat bahwa profesi adalah suatu pekerjaan yang menuntut intelektual khusus yang di peroleh melalui kegiatan belajar dan pelatihan yang bertujuan untuk menguasai keterampilan atau keahlian

---

<sup>65</sup> Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1992) h. 107

dalam melayani atau memberikan advis pada orang lain dengan memperoleh upah atau gaji dalam jumlah tertentu<sup>66</sup>

Profesional menurut Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005, bab I pasal 1 ayat 4 di gambarkan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang di lakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, dan kecakapan yang memenuhi standar mutu dan norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.<sup>67</sup> Dalam konteks di atas, maka istilah profesional dengan sendirinya mengandung muatan kode etik dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab yaitu (1) profesi dapat di arahkan untuk dapat memberikan pelayanan tertentu kepada masyarakat baik pelayanan pribadi maupun secara kolektif yang di lakukan dengan penuh tanggung jawab, yaitu dengan mengarahkan segala potensi yang dimilikinya sehingga dapat di rasakan manfaatnya secara nyata, (2) dalam melaksanakan profesinya tidak hanya sekedar sebagi mata pencaharian melainkan menegakan rasa keadilan, kebenaran, meringankan beban orang lain, (3) profesi

---

<sup>66</sup> Sudarwan Danim, *Etika Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru* (Bandung: Fabeta, 2010), h. 90

<sup>67</sup> RI. UU. No. 14 tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, h. 60-61



---

mempunyai kewajiban untuk menyempurnakan prosedur kerja yang mendasari pengabdianya secara terus menerus dan tidak boleh berhenti atau mandeg.<sup>68</sup>

Bila profesi dipandang sebagai bidang pekerjaan berarti pekerjaan melalui bidang keahlian yang harus secara terus menerus dilakukan dengan memanfaatkan kemajuan-kemajuan yang terdapat dalam ilmu pengetahuan. Seorang profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selalu menunjukkan ciri khas tertentu yaitu 53 pertama, menguasai secara baik suatu bidang tertentu melebihi rata-rata orang kebanyakan, kedua, mempunyai komitmen moral yang tinggi atas kerja yang biasanya tercermin pada kode etik profesinya. Ia akan memberikan yang terbaik yang mungkin dapat memberikannya serta bekerja penuh komitmen dan tanggung jawab demi mewujudkan cita-cita moral profesinya. Dari uraian di atas dapat di pahami bahwa seseorang yang memiliki profesi harus berkonsentrasi pada pengembangan profesinya serta memberi pelayanan yang profesional kepada kliennya.

Jika dikaitkan dengan profesi seorang dosen, maka seorang dosen dalam memenuhi profesinya harus menunjuk

---

<sup>68</sup> Mochtar bhoari, *Pendidikan Dalam Pengembangan* (cet. I ; Yogyakarta Ikip Muhammadiyah Press, 1999), h. 36

ciri-ciri: (1) menguasai ilmu pengetahuan yang akan diajarkannya dan selalu mengikuti perkembangan zaman sehingga perlu penyesuain –penyesuain ilmu yang diajarkannya kepada mahasiswa, (2) memiliki kemampuan dalam mentransformasi dan mentransformulasikan ilmunya kepada mahasiswa secara efektif dan efisien yang tentu tidak terlepas dari pengetahuannya tentang ilmu keguruan.

## BAB VI

### MUTU PEMBELAJARAN

1

Pengertian mutu dapat dilihat dari dua sisi, yaitu segi normatif dan segi deskriptif. Dalam arti normatif, mutu ditentukan berdasarkan pertimbangan intrinsik dan ekstrinsik. Berdasarkan kriteria intrinsik, mutu pendidikan merupakan produk pendidikan yakni manusia yang terdidik sesuai standar ideal. Sedangkan berdasarkan kriteria ekstrinsik, pendidikan merupakan instrumen untuk mendidik tenaga kerja yang terlatih. Adapun dalam arti deskriptif, mutu ditentukan berdasarkan keadaan senyatanya misalnya hasil tes prestasi belajar.

Dengan demikian, mutu pendidikan adalah derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademis dan ekstra kurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan pembelajaran tertentu.

#### 1. Komponen Mutu Pembelajaran

Komponen yang terkait dengan mutu pembelajaran adalah pertama, kesiapan dan motivasi siswa. Kedua,

kemampuan guru profesional dan kerjasama dalam organisasi sekolah. Ketiga, kurikulum meliputi relevansi isi dan operasional proses pembelajarannya. Keempat, sarana dan prasarana meliputi kecukupan dan keefektifan dalam mendukung proses pembelajaran. Kelima, partisipasi masyarakat (orang tua, pengguna lulusan dan perguruan tinggi) dalam pengembangan program-program pendidikan sekolah.

## 2. Pendekatan Mutu Pembelajaran

Pendekatan yang perlu diperhatikan dalam peningkatan mutu pembelajaranyaitu pertama, perbaikan secara terus-menerus (continuous improvement). Konsep ini mengandung pengertian bahwa pihak pengelola senantiasa melakukan berbagai perbaikan dan peningkatan secara terus-menerus untuk menjamin semua komponen penyelenggara pendidikan telah mencapai standar mutu yang telah ditetapkan. Konsep ini senantiasa memperbaharui proses pendidikan berdasarkan kebutuhan dan tuntutan pelanggan. Jika tuntutan dan kebutuhan pelanggan berubah, maka pihak pengelola institusi pendidikan dengan sendirinya akan merubah mutu, serta selalu memperbaharui komponen produksi atau komponen-komponen yang ada dalam institusi pendidikan. Kedua, menentukan standar

mutu (quality assurance). Paham ini digunakan untuk menetapkan standar-standar mutu dari semua komponen yang bekerja dalam proses produksi atau transformasi lulusan institusi pendidikan. Standar mutu pendidikan misalnya dapat berupa pemilikan atau akuisisi kemampuan dasar pada masing-masing bidang pembelajaran, dan sesuai jenjang pendidikan yang ditempuh. Selain itu, pihak manajemen juga harus menentukan standar mutu materi kurikulum dan standar evaluasi yang akan dijadikan sebagai alat untuk mencapai standar kemampuan dasar. Standar mutu proses pembelajaran harus pula ditetapkan, dalam arti bahwa pihak manajemen perlu menetapkan standar mutu proses pembelajaran yang diharapkan dapat berdaya guna untuk mengoptimalkan proses produksi dan untuk melahirkan produk yang sesuai, yaitu yang menguasai standar mutu pendidikan berupa penguasaan standar kemampuan dasar. Pembelajaran yang dimaksud sekurang-kurangnya memenuhi karakteristik; menggunakan pendekatan pembelajaran pelajar aktif (*student active learning*), pembelajaran kooperatif dan kolaboratif, pembelajaran konstruktif, dan pembelajaran tuntas (*master learning*).

Ketiga, perubahan kultur (*change of culture*). Konsep ini bertujuan membentuk budaya organisasi yang menghargai mutu dan menjadikan mutu sebagai orientasi semua komponen organisasi. Jika manajemen ini diterapkan di institusi pendidikan, maka pihak pimpinan harus berusaha membangun kesadaran para anggotanya, mulai dari pemimpin, staf dosen, mahasiswa, dan berbagai unsur terkait, seperti pemimpin yayasan, orang tua, dan para pengguna lulusan pendidikan akan pentingnya mempertahankan dan meningkatkan mutu pembelajaran, baik mutu hasil maupun proses pembelajaran.

Keempat, perubahan organisasi (*upside-down organization*). Jika visi dan misi, serta tujuan organisasi sudah berubah atau mengalami perkembangan, maka sangat dimungkinkan terjadinya perubahan organisasi. Perubahan organisasi ini bukan berarti perubahan wadah organisasi, melainkan sistem atau struktur organisasi yang melambangkan hubungan-hubungan kerja struktur organisasi dan pengawasan dalam organisasi. Perubahan ini menyangkut perubahan kewenangan, tugas-tugas dan tanggung jawab. Misalnya, dalam kerangka manajemen berbasis pendidikan tinggi, struktur organisasi dapat berubah terbalik dibandingkan struktur konvensional. Jika

dalam struktur konvensional berturut-turut dari atas ke bawah; *senior manager, middle manager, teacher* dan *support staff*; sedangkan struktur yang baru, berupa struktur organisasi layanan dari atas ke bawah berturut-turut; *learner team, teacher and support, staff*, dan *leader*.

2 Kelima, mempertahankan hubungan dengan pelanggan (*keeping lose to the costumer*). Karena organisasi pendidikan menghendaki kepuasan pelanggan, maka perlunya mempertahankan hubungan baik dengan pelanggan menjadi sangat penting. Dan inilah yang dikembangkan dalam *unit public relations*. Berbagai informasi antara organisasi pendidikan dan pelanggan harus terus-menerus dipertukarkan, agar institusi pendidikan senantiasa dapat melakukan perubahan-perubahan atau improvisasi yang diperlukan, terutama berdasarkan perubahan sifat dan pola tuntutan serta kebutuhan pelanggan. Bukan hanya itu, pelanggan juga diperkenankan melakukan kunjungan, pengamatan, penilaian dan pemberian masukan kepada institusi pendidikan. Semua masukan itu selanjutnya akan diolah dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu proses dan hasil-hasil pembelajaran. Dan yang perlu diperhatikan adalah bahwa dalam manajemen berbasis pendidikan tinggi. Dosen dan staf justru dipandang sebagai

pelanggan internal, sedangkan mahasiswa, termasuk orang tua dan masyarakat umum, termasuk pelanggan eksternal. Maka, pelanggan baik internal maupun eksternal harus dapat terpusatkan melalui internal kreatif pimpinan institusi pendidikan.

### 3. Penerapan prinsip good governance

Prinsip-prinsip asuhan/bimbingan/penyuluhan yang baik dan benar (*good governance*) dapat diterapkan melalui beberapa hal yaitu: (a) Akuntabilitas (adanya rasa tanggung jawab), (b) Keterbukaan (transparansi), (c) Membuka peran serta semua pihak (*partisipasi*), (d) Kesederajatan/kesetaraan (*equality*), (e) Kepekaan/kesegaran merespon (*responsiveness*) terhadap semua tuntutan pelayanan/pelaksanaan yang wajib dan rasional, (f) Pentaatan/pelaksanaan hukum (*rule of law*), (g) Efisiensi dan efektifitas dalam menentukan setiap pekerjaan, (h) Visi strategik/memandang jauh ke depan dalam hal-hal yang paling strategik dan menentukan.

### 4. Penerapan aspek efisiensi internal pendidikan

Upaya untuk meningkatkan efisiensi internal pendidikan mengharuskan para manajer otonomi pendidikan memfokuskan perhatiannya pada tiga hal yaitu; (a) Faktor



input pendidikan, (b) Faktor proses pendidikan, dan (c) Faktor output pendidikan

Dari ketiga faktor efisiensi internal pendidikan tersebut maka faktor-faktor dimaksud meliputi unsur-unsur yaitu; (a) Unsur SDM berupa jumlah dan mutu dosen, pelatih, instruktur dan semua orang yang berfungsi sebagai fasilitator pendidikan, (b) Unsur mutu dan peran serta stakeholders pendidikan (mahasiswa, orang tua, peran serta masyarakat), (c) Unsur pendanaan/pembiayaan pendidikan yang memungkinkan semua, (d) Program pendidikan di lembaga pendidikan dapat berlangsung, (e) Unsur prasarana dan sarana (tanah, bangunan gedung, perpustakaan, laborototium, pusat sumber belajar), (f) Unsur teknologi yang diterapkan dan deprogram serta dimiliki oleh lembaga pendidikan seperti: sarana computer, media pembelajaran, orientasi doen terhadap penerapan teknologi, (g) Unsur kurikulum/program pendidikan berikut seluruh agenda dan program pendidikan dan pembelajaran yang diberlakukan di lembaga pendidikan, (h) Unsur lingkungan lembaga pendidikan baik lingkungan alam (gunung, bukit, lembah, pantai, pedalaman, hutan, persawahan, pertambakan, dan sebagainya), (i) Unsur reputasi dan prestasi lembaga pendidikan yang memicu dan mendorong semangat belajar

para mahasiswa dan masyarakat sekitarnya, (j) Unsur waktu belajar dan pembelajaran yang sesuai dengan anjakan kurikulum dan agenda/program pembelajaran.

Unsur input ini sangat menentukan bagi kelangsungan faktor berikutnya yaitu faktor proses pendidikan (belajar dan pembelajaran) yang meliputi unsur-unsur sebagai berikut: (1) Unsur model pendekatan dan metode pembelajaran yang diterapkan oleh guru dan lembaga pendidikan yang bersangkutan, (2) Unsur pendayagunaan waktutersedia secara efisien dan efektif, (3) Unsur orientasi dan wawasan belajar dan pembelajaran yang disosialisasikan di kelas dan dalam forum belajar mengajar, (4) Unsur pendayagunaan kurikulum dan ekstra kurikulum di dalam dan di luar proses belajar mengajar, dan (5) Unsur paradigma baru yang diterapkan dalam pendekatan belajar dalam arti belajar yang lebih inovatif, kreatif, adaptif, dan menarik

Faktor input dan proses akan menentukan faktor output yang juga meliputi unsur-unsur sebagai berikut: (1) Tepat waktu atau lebih cepat dari waktu program belajar dan pembelajaran yang ditetapkan, (2) Hasil pendidikan dan lulusan siap kerja melanjutkan pendidikan pada jenjang berikutnya, (3) Para orang tua dan seluruh stake holders

pendidikan merasakan hasilnya sesuai yang diharapkan, (4) Para lulusan berhasil mendapatkan predikat kelulusan sesuai tuntutan kompetensi yang ditetapkan dalam tujuan program, (5) Jumlah mahasiswa yang tak berhasil sangat minim dibandingkan mereka yang berhasil, (6) Hasil/output pendidikan dicapai dengan biaya yang sesuai dengan norma-norma efisiensi, efektifitas, dan produktifitas.

#### 5. Penerapan Aspek efisiensi eksternal pendidikan

Aspek ini juga sangat menentukan pencapaian mutu pendidikan yang meliputi faktor-faktor yaitu; (a) Faktor manfaat/kegunaan (benefit) output pendidikan dan (b) Faktor dampak atau pengaruh (*impact*) hasil pendidikan, Faktor manfaat hasil pendidikan terdiri dari beberapa unsur yaitu: (1) Manfaat bagi stakeholders pendidikan (mahasiswa, orang tua, masyarakat, dunia usaha, pengguna lulusan pendidikan), (2) Manfaat bagi dunia kerja dan pasar kerja dalam memenuhi SDM yang siap pakai, kompeten, dan bermutu, (3) Manfaat bagi lembaga pendidikan sebagai bukti pencapaian reputasi yang positif selaku lembaga penghasil SDM yang bermutu, dan (4) Manfaat bagi daerah/wilayah dengan tersedianya SDM yang lebih terdidik (*better well educated human resources*)

Faktor dampak hasil lulusan adalah segala betuk, dampak, pengaruh, dan konsekuensi output lulusan lembaga pendidikan terhadap: (1) Kehidupan sosial masyarakat, (2) Kehidupan kultural, (3) Kehidupan ekonomi, (4) Kehidupan politik lokal/nasional, dan (5) Kehidupan keamanan/ketentraman masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek, faktor faktor, unsur-unsur, komponen-komponen, pendekatan-pendekatan yang menentukan mutu pendidikan sangat luas, kompleks, dan rumit. Disinilah timbul tantangan yang cukup luas dan kompleks bagi para pengelola institusi pendidikan untuk menyelenggarakan tugas, wewenang, dan tanggungjawabnya bagi peningkatan mutu pendidikan di wilayah masing-masing.

#### 6. Faktor-faktor yang memengaruhi mutu pembelajaran

Salah satu point perubahan yang signifikan dalam UU Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 dibanding UU Sisdiknas tahun-tahun sebelumnya ialah pendeklarasian konsep pembelajaran dalam system pendidikan nasional. Konsep pembelajaran yang merupakan perubahan dari konsep kegiatan belajar mengajar memiliki makna yang dalam dan luas. Pembelajaran merupakan sebuah proses interaksi antara mahasiswa dengan sumber

belajar dalam suatu lingkungan yang dikelola dengan sengaja agar tercapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan.<sup>69</sup>

Dalam konteks ini, sebuah pembelajaran akan berjalan dengan baik jika berlangsung interaksi yang intens antara siswa, sumber belajar dan lingkungan yang telah direkayasa sedemikian rupa oleh dosen dan perguruan tinggi. Dari konsep pembelajaran seperti inilah maka lahir pembelajaran yang berpusat pada mahasiswa, dimana mahasiswa memiliki pengalaman langsung dalam interaksinya dengan sumber dan media belajar agar terbentuk pembelajaran yang bermakna.<sup>70</sup>

Untuk itulah maka keberhasilan sebuah pembelajaran setidaknya dipengaruhi oleh 5 komponen kunci, yaitu: (1) dosen, (2) Sumber dan Media Belajar, (3) Lingkungan, (4) Mahasiswa dan (5) proses pembelajaran. dosen dalam pembelajaran memiliki peran yang sangat strategis karena akan berkaitan dengan pengelolaan 4 komponen kunci lainnya. Bahkan dalam konsep tentang

---

<sup>69</sup> Yusufhadi Miarso., *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan* (Jakarta: Prenada Media, 2004), Sudarsono Sudirdjo & Eveline Siregar, *Mozaik Teknologi Pendidikan*. (Jakarta: Prenada Media, 2004) dan UU SISDIKNAS no. 20 tahun 2003.

<sup>70</sup> Orin W. Anderson., David R. Krathwol. *A Taxonomi for Learning, Teaching and Assessing: A Revision of Blooms Taxonomy of Educational Objective*. (New York: Longman, 2001)

sumber belajar yang ditulis oleh Sudjarwo dosen dapat dikategorikan sebagai sumber belajar.<sup>71</sup>

Atas dasar hal tersebut dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran, berikut beberapa komitmen yang perlu menjadi perhatian.

a. Peningkatan Mutu Dosen

Dosen merupakan salah satu kunci keberhasilan proses pendidikan. Ditangan dosen-lah cita-cita pembangunan pendidikan nasional, kurikulum nasional, visi-misi lembaga penyelenggara pendidikan hingga dan visi-misi sekolah dapat terwujud. Dosen yang baik akan mampu mengoptimalkan seluruh potensi sumber dan media belajar yang ada di lingkungannya untuk pembelajaran yang optimal.

Untuk mewujudkan dosen profesional sehingga meningkat kompetensi dan mutu dosen yang bersangkutan, maka perlu dirancang program-program dan kegiatan yang mengarah pada peningkatan mutu dosen.

Diantara program besar yang saat ini telah, sedang dan akan dilaksanakan diantaranya perwujudan forum diskusi dosen (FDD) atau lebih dikenal di masyarakat luas

---

<sup>71</sup> Sudjarwo. *Beberapa Aspek Pengembangan Sumber Belajar*. (Jakarta: Medyatama sarana Perkasa, 1989)

sebagai MDMK. Dalam FDD diharapkan ada *sharing knowledge, sharing best practices, peer teaching* dan berbagi pengalaman antar dosen serta memecahkan masalah yang dihadapi dosen di kelas-kelas mereka.

Selain FDD, dilakukan juga pelatihan dan pendampingan untuk meningkatkan keterampilan dosen dalam pembelajaran. Pelatihan tersebut ada yang diselenggarakan secara internal baik pendanaan maupun pesertanya maupun yang bekerjasama dengan pihak luar.

b. Penyediaan dan pengembangan Sumber dan Media Belajar

Menyadari bahwa pembelajaran bermakna akan berlangsung jika mahasiswa terlibat secara aktif dalam menemukan konsep melalui pengalaman langsung dengan media dan sumber belajar. Untuk itulah maka, semua stakeholder harus berkomitmen secara penuh dan bertahap memenuhi kebutuhan sumber dan media belajar.

Program dan kegiatan yang dilaksanakan diantaranya secara bertahap sedang dalam proses perwujudan *learning resources center* di setiap unit. Penataan perpustakaan, laboratorium, dan media center secara bertahap pula terus dikembangkan. Kedepan perpustakaan diharapkan menjadi sebuah tempat penyediaan

sumber belajar yang lengkap dan tidak semata bersifat aktif. Perpustakaan diharapkan mampu merancang program yang mengarah pada pembentukan budaya belajar sehingga terbentuk *learner society*.

c. Pembangunan *e-learning*

Proses pembelajaran sebenarnya dapat berlangsung dimana saja dan kapan saja. Konsep seperti ini dikenal dengan BEBAS yaitu singkatan dari Belajar Berbasis Aneka Sumber. Untuk itu maka pembangunan dan penyediaan sumber dan media belajar yang *open acces* menjadi kebutuhan. Selain *open access* sumber dan media belajar juga harus bersifat multi indrawi atau lebih dikenal dengan istilah multi media. Kebutuhan akan tersedianya sumber dan media belajar yang multi indrawi didasarkan pada kerucut pengalaman belajar yang disusun oleh Edgar Dale. Dalam teorinya E Dale menyatakan semakin melibatkan indera dalam pembelajaran maka akan semakin memberikan pengalaman belajar yang bermakna.

Saat ini dunia pendidikan telah menjadi perhatian hampir semua kalangan, sehingga pengembangan media dan sumber belajar telah mencapai kemajuan yang dignifikan. Dampaknya semua teknologi saat ini dapat dimanfaatkan sebagai media dan sumber belajar. Dari sinilah kemudian



berkembang konsep e-learning. E-learning merujuk pada pembelajaran berbasis elektronik. Dalam realisasinya pembelajaran e-learning merujuk pada istilah: pembelajaran berbasis komputer (*computer based Instruction, CBI*) dan pembelajaran berbantuan komputer (*Computer assisted Learning, CAL* atau *Computer Assisted Instruction, CAI*).<sup>72</sup>

Terkait dengan penerapan e-learning, langkah-langkah yang perlu dilakukan diantaranya mengoptimalkan penggunaan laboratorium computer untuk pembelajaran non computer. Misalnya untuk pembelajaran fisika, kimia, biologi, geografi dan lainnya. Penggunaan televisi maupun penggunaan computer di kelas untuk pembelajaran mulai diterapkan. Saat ini telah banyak software, VCD, CD dan DVD yang dapat direkayasa untuk pembelajaran.

Dalam kaitannya dengan pembelajaran yang bersifat *open access*, diusahakan merancang perwujudan web lokal atau *local hosting* yang berfungsi untuk e-learning. Dalam web ini akan dikembangkan modul, soal latihan informasi dan software-software yang mudah di akses oleh semua civitas untuk pembelajaran. Bukan tidak mungkin, jika

---

<sup>72</sup> Timothy J Newby, et.al. *Instructional Technology for Teaching and Learning*. ( New Jersey: Prentice Hall, 2000)

semua hal telah siap maka perguruan tinggi dapat menjadi salah satu lembaga berbasis IT (*information technology*).

d. Pengelolaan lingkungan belajar

Salah satu prinsip dari teori behaviourisme ialah lingkungan berpengaruh dalam perubahan perilaku. Paling sederhana dapat dilihat bahwa mahasiswa tidak akan memiliki motivasi belajar yang tinggi jika lingkungan belajar tidak tertata dengan baik. Untuk itulah maka harus secara bertahap dilakukan pembenahan lingkungan belajar baik di dalam maupun diluar kelas agar terbentuk lingkungan yang ASRI (aman, sehat, resik dan indah). Kelas-kelas diharapkan terkelola dengan baik dengan lebih banyak menampilkan informasi yang bersifat mendidik dan memberikan motivasi belajar. Dalam konteks ini maka semua mahasiswa, dosen dan karyawan diharapkan senantiasa menjaga dan mewujudkan lingkungan belajar yang kondusif.

e. Pengontrolan mutu proses pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran di kelas merupakan aktivitas yang menjadi sentral pendidikan di perguruan tinggi. Menyadari hal ini maka pengontrolan mutu pembelajaran menjadi hal yang sangat penting untuk dilaksanakan. Dalam kaitan ini maka, diusahakan

memberikan kebijakan agar semua dosen pernah mengalami supervisi terjadwal maupun supervisi tidak terjadwal yang dilakukan oleh pimpinan maupun Bagian Akademik. Supervisi dilakukan bukan semata terhadap pelaksanaannya, namun dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi tidak luput dari supervisi. Dengan terselenggaranya supervisi yang baik dan optimal maka diharapkan terjadi proses peningkatan mutu pembelajaran melalui pendampingan dan diperdalam pada FDD sebagaimana telah diuraikan di atas.

f. Pembinaan mahasiswa

Ujung dari proses pembelajaran ialah terbentuknya pengetahuan, sikap dan perilaku positif dalam diri mahasiswa. Oleh karena itu faktor mahasiswa dalam penataan dan peningkatan mutu pembelajaran tidak dapat diabaikan. Penanaman sikap disiplin belajar, tertib dalam pelaksanaan, tuntas dalam pekerjaan dan beramal baik dalam keseharian merupakan hal-hal positif dalam pembelajaran di kelas.

Pelibatan mahasiswa dalam peningkatan mutu pembelajaran tidak semata terkait dengan kedipilinan dan sikap selama pembelajaran namun juga dilakukan penanaman motivasi belajar melalui intervensi aspek internal dan eksternal mahasiswa. Terkait intervensi aspek

internal mahasiswa, lembaga perguruan tinggi melakukan kegiatan seperti *Achievment Motivation Training* dan pembinaan rutin.

Seluruh komponen pendidikan harus senantiasa berorientasi pada pencapaian mutu. Semua program dan kegiatan pembelajaran di lembaga perguruan tinggi pada hakikatnya harus diarahkan pada pencapaian mutu. Maka perlu dikerahkan semua pikiran, tenaga, dan strategi untuk bisa mewujudkan mutu dalam lembaga pendidikan pada umumnya.

Dalam pengertian yang sederhana mutu dapat diartikan sebagai ‘ukuran baik buruk suatu benda atau derajat kepandaian.’<sup>73</sup> Selanjutnya mutu menurut M Quraish Shihab diartikan sebagai ‘tingkat baik buruk sesuatu’ atau ‘mutu sesuatu’.<sup>74</sup>

Nurfuadi mengutip pendapat Wirakartakusuma bahwa untuk mencapai terselenggaranya pendidikan bermutu, dikenal dengan paradigma baru manajemen pendidikan yang difokuskan pada otonomi, akuntabilitas, akreditasi, dan evaluasi. Keempat pilar manajemen ini

---

17  
<sup>73</sup>Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, (Cet.V; Bandung: Sinara Baru, 2005), h. 31  
<sup>74</sup>Nurfuadi, *Profesionalitas Guru*, h. 152.

diharapkan pada akhirnya menghasilkan pendidikan bermutu.<sup>75</sup> Bagi setiap institusi, mutu adalah agenda utama dan meningkatkan mutu merupakan tugas yang paling penting.<sup>76</sup> Mutu tidak hanya sekedar menekankan kepada aspek hasil, namun juga meliputi aspek proses, lingkungan, dan manusia. Hal ini jelas dalam definisi yang dirumuskan oleh Goest dan Davis bahwa kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.<sup>77</sup>

Definisi tersebut sejalan dengan pandangan Ralp dan Douglas yang dikutip oleh Syafruddin bahwa konsep mutu mencakup tiga hal yakni: mencakup semua proses (*every process*), mencakup setiap pekerjaan (*every job*), dan mencakup setiap orang (*every person*) yang kemudian disebut dengan istilah mutu terpadu.<sup>78</sup> Sedangkan dari sudut pandang pelanggan, mutu sebagai sesuatu yang definisikan

---

<sup>75</sup>M. Quraish Shihab, *Membumikan Alquran*, (Cet.XIX; Bandung: Mizan, 1999),. H. 280.

<sup>76</sup>Lihat Sallis, *Total Quality Managemen in Education: Managemen mutu pendidikan*, (Jogjakarta: Ircisod, 2007) h. 32.

<sup>77</sup>Lihat Tjiptono dan Anastasnya, *Total Quality Managemen in Education I*, (Djogyakarta: Andi, 2007) h. 23.

<sup>78</sup>Syafruddin *Managemen Mutu Terpadu, Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, (Jakarta: PT.Remaja Rosda Karya, 2002), h.78.

oleh pelanggan-pelanggan mereka. Mutu sebagai sesuatu yang memuaskan dan melampaui keinginan dan kebutuhan pelanggan. Pelanggan adalah wasit terhadap mutu, dan institusi sendiri tidak akan mampu bertahan tanpa mereka.<sup>79</sup>

Permasalahan mutu dalam lembaga pendidikan Islam merupakan permasalahan yang paling serius dan paling kompleks. Rata-rata lembaga pendidikan Islam belum ada yang berhasil merealisasikan mutu pembelajaran. Padahal mutu pendidikan itu menjadi cita-cita bersama semua pemikiran dan praktisi pendidikan Islam, bahkan telah diupayakan berbagai cara, metode, pendekatan, strategi dan kebijakan. Ada apa sebenarnya dengan mutu pendidikan hingga banyak menghabiskan energi, tetapi hasilnya belum riil dan proporsional. Untuk menjawabnya dibutuhkan analisis manajemen komponen mutu.<sup>80</sup>

Oleh karena itu, standar mutu yang mesti di capai di dalam proses pembelajaran pada setiap lembaga pendidikan yaitu kriteria minimal sebagaimana tertera di dalam PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan,

---

<sup>79</sup>Syafruddin *Managemen Mutu Terpadu, Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, h. 78.

<sup>80</sup>Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam, Strategi dan Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam* (Malang: Erlangga, 2007), h. 204.

meliputi: 1. Standar isi, 2. Standar proses, 3. Standar kompetensi lulusan, 4. Standar tenaga pendidik dan kependidikan 5. Standar sarana dan prasarana, 6. Standar pengelolaan, 7. Standar pembiayaan., dan standar penilaian pendidikan<sup>81</sup>. Khusus untuk pembahasan dalam disertasi ini menyangkut standar proses yaitu standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada suatu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan<sup>82</sup>

Dari sini tampaknya ada jawaban. Hal ini disinyalir oleh laporan balik Dume bahwa salah satu penyebab makin menurunnya mutu pendidikan di Indonesia adalah karena kurang profesionalnya dosen sebagai manajer pendidikan di tingkat lapangan.<sup>83</sup>Sinyalemen ini meskipun perlu dibuktikan, agaknya benar karena dosen sebagai tenaga pengajar adalah figur yang bertanggung jawab untuk menggerakkan aktivitas pembelajaran mahasiswa baik menyangkut, strategi pembelajaran, maupun pengkondisian lingkungan belajar dan sebagainya.

---

<sup>81</sup>RepublikIndonesia PP No.19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, h.114-115

<sup>82</sup>Republik Indonesia PP No.19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, h. 112

<sup>83</sup>E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), h. 12.

Ketika unsur-unsur tersebut tidak berkembang, maka dosen yang disalahkan lebih dulu. Apakah dia telah berusaha memaksimalkan untuk memfasilitasi terwujudnya mutu pembelajaran, atau bahkan lembaga tidak berusaha sama sekali. Bila dosen telah berupaya semaksimal mungkin untuk mewujudkan mutu pendidikan dengan berbagai cara yang rasional, sementara hasilnya tetap saja rendah, berarti ada faktor atau aktor dalam yang menghambat pencapaian mutu pendidikan seperti dukungan dari pimpinan institusi yang sangat lemah diakibatkan oleh adanya sistem yang sudah terpolat secara turun temurun. Oleh karena itu, perlu adanya reformasi birokrasi agar institusi dapat berkembang sebagaimana mestinya.

Ada faktor internal lembaga yang memberikan kontribusi signifikan terhadap mutu, yaitu: (a) Kesejahteraan guru/dosen, (b) Kemampuan guru/dosen, (c) Sarana kelas, dan (d) Buku-buku pelajaran<sup>84</sup>

Sedangkan faktor lain yang lebih rinci adalah sebagai berikut:

---

<sup>84</sup>Taufik, Ali Muhammad, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an, Terjemahan Abdul Hayyie al-Kattami* (Jakarta: Gema Insani, 2004), h.



1. Mahasiswa, terutama yang menyangkut kesiapan dan motivasi belajarnya.
2. Dosen, terutama menyangkut kemampuan profesional, moral kerja, (kemampuan personal), dan kerja samanya (kemampuan sosial).
3. Kurikulum, terutama menyangkut relevansi isi, dan operasionalisasi proses pembelajarannya.
4. Dana, sarana, dan prasarana, terutama menyangkut kecukupan dan efektivitas dalam mendukung proses pembelajaran.
5. Masyarakat (orang tua, pengguna lulusan, dan pengguna Perguruan Tinggi) terutama yang menyangkutn partisipasi mereka dalam pengembangan program-program pendidikan di kampus.

Komponen-komponen mutu tersebut harus menjadi fokus perhatian pemimpin Perguruan Tinggi.<sup>85</sup> Semua pihak yang terlibat tersebut memang harus proaktif mendukung terwujudnya mutu pembelajaran kendati peran paling besar dimainkan oleh pimpinan Perguruan Tinggi, tetapi peran itu tidak fungsional bila tidak didukung semua pihak dan tidak

<sup>85</sup>Lihat Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK* (Bandung: Remaja Roskadarya, 2003), h. 158.

merespon ajakan manajer, maka ibarat bertepuk sebelah tangan, artinya memang harus ada timbal balik atau interaksi antara manajer dengan bawahannya untuk bergerak bersama-sama secara sinergis mewujudkan mutu pendidikan.<sup>86</sup>

43

Rumi dalam Azhar Arsyad mengemukakan bahwa dalam Islam, pengertian manajemen dapat disimpulkan sebagai suatu aktivitas manajerial untuk mentransformasikan suatu gagasan yang berlandaskan niat mencari keridaan Allah swt, untuk mencapai tujuan-tujuan yang juga diridai-Nya. Sumber manajemen dalam Islam adalah al-Quran dan al-Sunnah dan asasnya akhidah, syariat dan akhlak.<sup>87</sup>

Mutu pendidikan dimaksudkan disini adalah kemampuan dosen dalam menggunakan sumber-sumber belajar untuk meningkatkan kemampuan belajar mahasiswa secara optimal mungkin. Dalam konteks pendidikan menurut Departemen Pendidikan Nasional sebagaimana

---

<sup>86</sup>Atmodiwiro, Subagyo, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: PT. Ardadikya Jaya, 2000), h. 56.

<sup>86</sup>Azhar Arsyad, *Pokok-pokok Manajemen Pengetahuan Bagi Pimpinan dan Efektif*, (Cet. II, Makassar: Pustaka Pelajar, 2003), h. 5

<sup>87</sup>Lihat Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 158.

dikutip Mulyasa pengertian mutu mencakup input dan output pendidikan.<sup>88</sup>

Dewasa ini semua lembaga pendidikan berorientasi pada mutu. Lembaga pendidikan dikatakan bermutu jika input, proses dan hasilnya dapat memenuhi persyaratan yang dituntut oleh pengguna jasa pendidikan. Bila performancenya dapat melebihi persyaratan yang dituntut oleh stakeholder, maka suatu lembaga pendidikan baru bisa dikatakan unggul lantaran tuntutan persyaratan kualitas yang dikehendaki para pengguna jasa terus berubah dan berkembang, maka pengertian mutu juga bersifat dinamis terus berkembang dan terus berada dalam suasana rivalitas yang terus menerus.<sup>89</sup>

Model pendidikan inilah yang seharusnya terjadi yang dapat disebut sebagai pendidikan emansipatoris, yaitu suatu pendidikan yang berperan membebaskan peserta didik dari kebodohan, keterbelakangan, kesesatan, dan kemiskinan. Jadi, pendidikan benar-benar hadir sebagai

56

<sup>88</sup>Wahyusumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2002), h 82.

56

<sup>89</sup>Wahyusumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, h. 81.

lembaga yang mampu menolong dan memberikan jalan keluar sehingga terjadi perubahan positif konstruktif.

Perwujudan dan perubahan ini sungguh tidak mudah, tapi harus dilakukan pimpinan lembaga pendidikan agama terutama melalui dosen karena kebanyakan segmen mahasiswa ini berasal dari kalangan kelas menengah ke bawah secara intelektual. Kondisi semacam ini memang membutuhkan model pembelajaran yang menerapkan strategi ganda. Karena itu pelaksanaan pendidikan Islam harus mengandalkan rekayasa menuju metode, pendekatan, maupun strategi yang mampu mempercepat pemberdayaan mahasiswa secara maksimal. Hal ini dapat dicapai melalui langkah-langkah sebagai berikut: (1) Mengidentifikasi problem mahasiswa baik problem personal, intelektual, maupun problem social, (2) Menerapkan pendekatan persuasif yang berorientasi pada upaya menyadarkan mahasiswa, (3) Menerapkan pemberdayaan intelektual pada mahasiswa, (4) Membuat kondisi lembaga dan pembelajaran yang aman, nyaman, dan menarik bagi mahasiswa, dan (5)

Berupaya meningkatkan mutu pada semua aspek secara terus menerus.<sup>90</sup>

Oleh karena itu, perbaikan mutu berkelanjutan harus menjadi strategi wajib dalam paradigma peningkatan profesionalitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Strategi tersebut diharapkan dapat mengatasi masalah rendahnya mutu pendidikan melalui optimalisasi sumberdaya dan sumber dana yang secara langsung dapat meningkatkan mutu pendidikan.<sup>91</sup>

Upaya peningkatan mutu perluasan pendidikan membutuhkan sekurang-kurangnya tiga faktor utama, yaitu: (1) Kecukupan sumber-sumber pendidikan. Dalam hal ini meliputi kualitas tenaga pendidik dan kependidikan, biaya, dan sarana belajar, (2) Mutu proses belajar mengajar yang dapat mendorong peserta didik/mahasiswa belajar aktif, dan (3) Mutu keluaran/lulusan dalam bentuk pengetahuan, sikap, keterampilan, dan nilai-nilai.<sup>92</sup>

---

<sup>90</sup>Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam, Strategi dan Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, h. 210.

<sup>91</sup>Lihat Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan* (Jakarta: Prenada Media, 2004), h. 234.

<sup>92</sup>Made Pidarta, *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar* (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 1995), h. 81.

Pimpinan lembaga pendidikan Islam harus dapat membaca kecenderungan masyarakat kedepan, kemudian merancang strategi baru terkait dengan penjaminan mutu pendidikan. Besar kemungkinan masyarakat dimasa mendatang sebelum memasukkan anak-anaknya ke lembaga pendidikan, akan diminta ketegasan lebih dulu tentang jaminan mutu yang dijanjikan, misalnya kualitas pendidikan seperti apa yang akan dilaksanakan setelah memasukkan anak-anak mereka ke lembaga pendidikan tersebut. Atau apa jaminannya kalau anak-anak mereka kelak menjadi lebih berkualitas melalui proses pembelajaran di lembaga itu. Apabila mereka dapat diyakinkan melalui jawaban dan bukti upaya ini dari pimpinan, mereka tentu akan memasukkan anaknya ke lembaga tersebut. Namun, jika mereka tidak yakin, maka mereka bisa mengurungkan niat memasukkan anaknya ke lembaga tersebut dengan memindahkan ke lembaga pendidikan yang lain yang menjanjikan masa depan yang lebih berkualitas.

Kenderungan yang demikian harus dibaca karena masyarakat <sup>17</sup> di masa yang akan datang terutama yang berasal dari kalangan terpelajar dan memiliki kecukupan finansial, tidak lagi mempermasalahkan masalah biaya pendidikan, tetapi cenderung mempertanyakan mutu. Sudarwan Danim

mengatakan bahwa ketika sekolah/lembaga membuka tameng dan mampu menggaransi mutu, baik negeri maupun swasta, pilihan masyarakat akan makin banyak. Kesadaran mereka membayar biaya pendidikan tidak lagi ditentukan oleh berapa besar yang harus di stor ke lembaga, melainkan seberapa baik mutu produk dan jasa yang dibeli untuk dibandingkan dengan lembaga pendidikan lain.<sup>93</sup>

Jika kondisi sudah demikian, lembaga pendidikan tidak lagi bersaing dalam tataran kemegahan gedung tetapi akan bersaing pada tataran jaminan mutu yang dijanjikan. Tentu saja harus bisa diwujudkan. Perhatian masyarakat yang cerdas tidak lagi tertuju pada bentuk fisik sebuah lembaga pendidikan tinggi, tetapi pada substansi bobot atau mutu pembelajaran yang dihasilkan. Sebab banyak lembaga pendidikan yang fasilitasnya sangat megah dan lengkap tetapi kualitas pendidikannya rendah. Atau sebaliknya, banyak lembaga pendidikan yang fasilitasnya sederhana, tetapi mutu pendidikannya unggul dan terjamin.

Masyarakat terpelajar masa mendatang senantiasa berpikir jangka panjang. Pemikiran jangka panjang selalu mengarah pada upaya pemberdayaan sumber daya manusia

---

<sup>93</sup>Lihat. Sudarwan Danim, *Agenda Pembaruan Sistem Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), h. 56.

terutama melalui proses pendidikan yang benar-benar mampu mengadakan perubahan positif, konstruktif, progresif. Artinya suatu proses pendidikan yang mampu mengubah kemampuan sederhana menjadi kemampuan dengan berbagai cara, metode, pendekatan dan strategi pembelajaran.

Untuk itu, menurut Malik Fadjar, diperlukan strategi peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi pada keterampilan (*broad based education*) dan peningkatan (*high based education*). Upaya untuk peningkatan mutu pendidikan berorientasi akademik bisa ditempuh melalui cara-cara berikut: (1) *Quality assurance* kepada semua lembaga pendidikan sehingga dapat mempersiapkan peserta didik untuk dapat bersaing pada saat dilakukan *quality control* melalui ujian nasional, (2) Menjamin keserjahteraan tenaga kependidikan sehingga mereka dapat hidup layak dan dapat memusatkan perhatiannya pada kegiatan mengajar, dan (3) Mendorong daerah dan lembaga untuk dapat memobilisasi berbagai sumber dana dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan pendidikan.<sup>94</sup>



Khusus dalam pelaksanaan pendidikan agama di sekolah diperlukan perhatian yang lebih besar daripada pendidikan pada umumnya, terutama yang menyangkut mutu. Mutu pendidikan agama tidak dapat diukur melalui tabel-tabel statistik, tetapi dengan totalitas peserta didik sebagai pribadi dan bagian dari sistem sosial, maka pendidikan agama perlu diorientasikan kepada hal-hal berikut ini:

1. Tercapainya sasaran kualitas pribadi, baik sebagai manusia yang beragama maupun sebagai manusia Indonesia yang ciri-cirinya dijadikan tujuan nasional.
2. Integritas pendidikan agama dengan keseluruhan proses maupun institusi pendidikan yang lain.
3. Tercapainya internalisasi nilai-nilai dan norma-norma keagamaan yang fungsinya secara moral untuk mengembangkan keseluruhan sistem sosial dan budaya.
4. Penyadaran pribadi atau tuntutan hari depannya dan transformasi sosial dan budaya yang terus berlangsung.
5. Pembentukan wawasan ijtihadiyyah (cerdas emosional) di samping penyerapan ajaran secara aktif.

---

*Islam upaya Merespon Dinamika Masyarakat Global* , (Yogyakarta Bekerjasama Undang-Undang Press, 2004).

Perwujudan orientasi tersebut membutuhkan komitmen yang tinggi dan kerja keras dari tenaga kependidikan, terutama para dosen, karena problem yang mereka hadapi untuk meningkatkan mutu pendidikan agama disekolah tidaklah ringan. Mereka menghadapi problem waktu penyajian pendidikan agama yang sangat minim. Kenyataan bahwa pelajaran pendidikan agama tidak dilibatkan dalam ujian negara, dan kepedulian peserta didik untuk mempelajari agama yang kadang hanya setengah hati. Artinya para peserta didik mengikuti pelajaran agama hanya sebagai rangkaian kewajiban yang harus dijalani, bukan atas kemauan dan kesadaran pribadi.

Sehubungan dengan itu, perlu ditempuh cara-cara baru yang tidak formal untuk meningkatkan mutu pendidikan agama disekolah. Misalnya memperbanyak kegiatan ekstrakurikuler yang diisi dengan pendidikan agama, peringatan hari besar Islam, pondok ramadhan, pengondisian kegiatan pengajian mahasiswa di dalam maupun diluar kampus.

Untuk mengimplementasikan hal-hal tersebut di atas perlu adanya upaya yang mengarah pada pembaruan pendidikan, misalnya berusaha melakukan pembaruan-pembaruan pendidikan agama guna mencapai hasil yang

lebih baik dari pada hasil-hasil sebelumnya, sehingga parameter yang digunakan adalah efektivitas dan efisiensi. Dalam hal ini yang perlu diperhatikan adalah bagaimana mengefektifkan dan mengekspresikan pelaksanaan pendidikan. Karena itu istilah manajemen bisa diganti dengan manajemen perubahan. Dalam al-Qur'an ditentukan Allah yang terkait dengan perubahan yaitu dalam QS al-Ra'd/13: 11 yang Terjemahannya:

30  
Baginya (manusia) manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.<sup>95</sup>

Ayat al-Quran tersebut di atas, membicarakan tentang perubahan. Kerja sama pada QS al-Ra'd/13: 11 tersebut Allah menekankan bahwa Dia tidak akan mengubah kemunduran suatu kaum sehingga mereka berusaha

---

<sup>95</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah* (Jakarta: PT. Karya Toha Putra, 1995), h. 337-338.

---

merubah kemunduran tersebut menjadi kemajuan. Hal ini berarti perubahan itu mengandung dimensi ganda, bahkan berlawanan. Ada perubahan dari kemunduran menuju kemajuan atau dari kenikmatan menjadi kesengsaraan.

21

Menurut Nursyam, perubahan terjadi karena ada beberapa hal yaitu inovasi yang tetap dari dalam maupun dari luar. Motivasi kuat untuk berubah dan penerapan skenario perubahan (perubahan akseleratif).<sup>96</sup> Inovasi dari luar utamanya memberikan rangsangan untuk berubah, inovasi membangun kesadaran untuk berubah, sedangkan skenario mengadakan perubahan yang dikondisikan sesuai dengan program yang direncanakan.

Pendidikan memiliki hubungan timbal balik dengan perubahan sebagai suatu proses yang terus berkesinambungan dari masa ke masa. Dari satu kebijakan ke kebijakan yang lain, dari satu generasi ke generasi yang lain, dan dari satu pengembangan ke pengembangan yang lain. Seharusnya demikian, bahkan perubahan itu harus di programkan supaya dapat dikelola. Sebaliknya perubahan yang positif konstruktif mengharuskan adanya sumber daya manusia yang handal. Tanpa SDM yang seperti itu, maka

---

<sup>96</sup>Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*(Gajah Mada University Press, 1993), h.5.

dalam *Islamic education of the means*, “*educational was regarded as the most effecocius of the means of cange.*”<sup>97</sup>

Pendidikan telah dianggap sebagai alat menjawab bagi perubahan. Sebaliknya menurut Muhaimin, perubahan itu sendiri hanya sebuah alat, <sup>20</sup> tujuan perubahan itu adalah meningkatkan mutu pendidikan, sehingga masing-masing lembaga pendidikan (Perguruan Tinggi) dibentuk <sup>20</sup> untuk menyelenggarakan dan mengolah pendidikan secara serius. Juga harus memberikan jaminan mutu layanan yang prima, serta mampu mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada peserta didik/mahasiswa, orang tua, dan masyarakat sebagai penyandang dana. Dengan demikian, pendidikan diarahkan ke masa datang. Menurut Alfin Toffler sebagaimana di kutip Malik Fajar “*Educational must shift into the future tense*” (pendidikan harus berorientasi pada perubahan). Bahkan jauh sebelum Toffler, Sayyidina Ali ra berpesan “Didiklah anak-anakmu sesuai dengan zamannya, karena mereka adalah anak zaman, dan bukan zaman tatkala kamu dididik.”<sup>98</sup> Konsekwensinya pendidikan harus mampu mendeteksi dan

---

<sup>64</sup>

<sup>97</sup>Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, h. 229. <sup>65</sup>

<sup>98</sup>Malik Fadjar, *Visi Pembebaruan Pendidikan Islam*, (Cet. I; Jakarta: Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Penyusunan Naskah Indonesia, 1998), h. 213.

menerjemahkan pergeseran gejala-gejala sosial sekarang dan akan datang, merespon kecenderungan perubahan sekarang dan yang akan datang terjadi dimasa depan, membuat langkah-langkah strategis, mengambil manfaat sekarang dan yang akan terjadi di masa depan, serta meminimalisasi dampak negatif dari perubahan-perubahan tersebut. Semua kemampuan ini tergantung pada keahlian manajernya.

Untuk mendukung tercapainya pola penyelenggaraan pendidikan yang bermutu, pimpinan lembaga pendidikan mesti melakukan langkah-langkah yang lebih efektif dan produktif. Para penyelenggara pendidikan setidaknya mampu memberdayakan lembaganya sesuai dengan kondisi dan kemampuannya, memberikan pupuk secara tepat kepada lembaga yang dianggap kurang sehat dan mengobati lembaganya yang dianggap berpenyakit.

Untuk mengetahui hal itu para pemimpin lembaga pendidikan harus melakukan analisis secara tepat. Hasil pengkajiannya diperlukan untuk mengetahui posisi dan katagori lembaga pendidikan yang dipimpin ada pada kategori atau level mana. Apakah ada pada level atau kategori terancam, lemah, sedang, baik, atau unggul.

---

## BAB VII

### DOSEN PROFESIONAL

Dosen adalah tenaga edukatif yang mengabdikan dirinya untuk melaksanakan misi Perguruan Tinggi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan disiplin ilmu yang digelutinya. Dalam Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005 Pasal 1 mengatakan bahwa dosen adalah pendidik professional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat.<sup>99</sup> Dosen mempunyai dedikasi sebagai tenaga professional pada jenjang Perguruan Tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan, serta memiliki kualifikasi, adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh dosen sesuai dengan jenis, jenjang dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan. Ijazah tersebut diperoleh melalui Perguruan

---

45

<sup>99</sup> Republik Indonesia *UU No. 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen*, h. 60

52

<sup>99</sup> Republik Indonesia *UU No. 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen*, h. 89

---

Tinggi, Program Pascasarjana terakreditasi sesuai bidang keahliannya.<sup>100</sup>

10 Selanjutnya, pada pasal itu ditetapkan bahwa dalam tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat, merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik, kompetensi secara berkelanjutan, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni bertindak efektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik tertentu atau latar belakang sosioekonomi peserta didik atau mahasiswa dalam pembelajaran, menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik, memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilaksanakan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu, serta memerlukan pendidikan profesi. Dosen yang

---



memperoleh legalitas professional dibuktikan dengan sertifikasi pendidikan sebagaimana dimaksud dalam pasal V BAB V pasal 45 diberikan setelah memenuhi persyaratan berikut: (1) memiliki pengalaman kerja sebagai pendidik pada perguruan tinggi sekurang-kurangnya 2 tahun, (2) memiliki jabatan akademik sekurang-kurangnya asisten ahli, dan (3) lulus sertifikasi yang dilakukan oleh perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi yang ditetapkan oleh pemerintah,<sup>101</sup> dosen yang sudah menyandang sertifikasi profesional telah memiliki kualifikasi (pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional).

Berdasarkan regulasi pemerintah di atas, maka yang menjadi pokok pemikiran proses rekrutmen tenaga dosen baru (prajabatan) dan dosen (dalam jabatan) dengan memperoleh tenaga dosen yang memenuhi syarat dan standar tenaga edukatif yang berkompentensi, berwawasan luas, dan profesional sesuai dengan bidang ilmunya, serta beretika, berakhlak mulia, beriman dan bertakwa kepada Allah swt.

Untuk memperoleh tenaga dosen yang memenuhi kualifikasi dan standar di atas, maka proses rekrutmen dosen baru, maupun peningkatan dan pengembangan dosen dalam jabatan perlu dikelola dengan manajemen yang profesional pula, mulai dari tingkat input, rekrutmen, pengangkatan, penempatan, peningkatan, dan pengembangan, melalui proses yang transparan, dan akuntabel, maka diharapkan IAIN Ambon dalam pertumbuhan dan perkembangannya member ikan pelayanan yang prima terhadap pelanggan atau stokeholders.

Kemudian pembahasan yang mengacu pada landasan teori tentang dosen yang profesional, dimaksud untuk memberikan gambaran secara umum tentang variabel-variabel yang akan diteliti. Selanjutnya dikaji mengenai tugas, fungsi, dan peran (kinerjanya) dalam pelayanan akademik yang berdampak terhadap mutu pembelajaran di IAIN Ambon, ditinjau dari manajemen pendidikan Islam.

## DAFTAR PUSTAKA

- 41  
*Al-Qur'an dan Terjemah*, Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Direktorat Urusan Agama Islam, 2012
- Abd. Allah, Abd. Rahman Salih Abd. *Education Theory: Quranic Cutloc*, (terj), Jakarta: Rineka Cipta, 1999.
- 31  
 Arcaro, Jaromes, *Pendidikan Berbasis Mutu; Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar. 2012.
- 35  
 Agung, Iskandar, *Menghasilkan Guru Kompeten dan Profesional*, Cet. I; Jakarta: Media Indonesia, 2012
- Ali Bin Muhammad, al-Jurjani, Dar al-Kutub Al-Islamiah, Jakarta, 2012
- Ali, al-Khuli Muhammad, A. Dictionary An Arabic English Glossary Muhibin tt
- Al-Abrasyi, Muhammad Atiyah. *Ruh al-Tarbiyyah wa al-Ta'lim Saudi Arabia*: Dar al-Ihya, tt.
- 38  
 Al-Amain, Ali Khafil. *Falsafah al-Tarbiyyah al-Islamiyyah fi al-Qura'an al-Karim*, Kairo: Dar-al-Fikr al-Arabi, 1980.

- Al-Saibani, Umar Muhammad al-Toumi. *Falsafah Pendidikan Islam*, (Terj.) Hasan Lamburung, Jakarta: Bulan Bintang, 1999.
- Al-Syafii, Ahmad bin Ali bin Hajar Abu al-Fadil al-Asqlani. *Fath al-Bari, Syarh Shahih al-Bukhari*. Juz I Bairut: Dar al-Ma'arifah.
- Amirudin, *Profesionalisme Dosen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di STAIN Ambon, Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Tahun 2006*.
- Amtu, Onisimus. *Manajemen Pendidikan Di Era Otonomi Daerah Konsep Strategi*.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Pengajaran secara Manusiawi* Cet. II; Jakarta: PT Rineka Cipta, 1993.
- Arsyad, Azhar. *Pokok-pokok Manajemen Pengetahuan Bagi Pimpinan dan Eksekutif*, Cet. II, Makassar: Pustaka Pelajar, 2003.
- Bukhary, Imam, Shahih al-Bukhary Jus 9, Edisi II TK Maktabat Syamilah tt No. 2554
- Bachtiar, Yusli. *Pengembangan Penelitian dalam Meningkatkan Kualitas Perguruan Tinggi Islam (Studi Kasus di UIN Malang)*, Tesis, Program Pascasarjana UIN Malang, 200. 252

- Bhori, Muchtar. *Pendidikan dalam Pembangunan* Cet. I; Jakarta: IKIP Muhammadiyah Press, 1999.
- Bogdan dan Taylor. *Introduction to Qualitative Research Methods Phenomenological Approach to The Social Science*, New York, John Wiley dan Sons, 1975.
- Bukhariy, Imam. *Shahih Bukhariy* Cet. I; Riyadh Saudi Arabia: Dar As-Salam, 1997.
- Burut, Mill. *Longman Dictionary of Contemporary English: The Up Date Learning Dictionary* England Longman Group Limited, 1978.
- Bush Tony. dan Coleman M., *Leadership Strategic Education* London Paul Chopman Publishing Ltd, 2000.
- ....., *Teories of Education Leadership and Management* Sage Publication cier edition, 2003.
- Al-Dazalaby, Musthafah. *Shahih al-Bukhariy ma' Kasyfi al-Mughirah li Imam Ibnu al-Jauziy*. Juz I Qairo: Dar al-Hadis, 1960H/2000.
- Danim, Sudarwan. *Agenda Pembaruan Sistem Pendidikan* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.
- ....., *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru Bandung*: Alfabeta, 2010.

....., *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik.*

Darmaningtyas, dkk, *Membongkar Ideologi Pendidikan; Jelajah Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*, Yogyakarta : Ar-Ruzz. Media. 2004.

Davis, Keith dkk. *Perilaku dalam Organisasi*. Terjemahan Agus Dharma Jakarta : Erlangga. 1991.

Daulay, Haidar Putra. *Pemberdayaan Pendidikan Islam* Cet. I. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009.

....., *Pendidikan Islam dan Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia* Cet. III. Medan: Kencana Prenada Media Group, 2012.

....., *Sejarah Pertumbuhan Pendidikan di Indonesia*, Cet. I; Jakarta: Kencana Pranada Media, 2009.

Dewey, John, *Philosophy of Labour in Society* New York, The Free Press, 1961

Denzin, Norman K. Yvouna S, Lincoln, *Handbook of Qualitative Research*, Cet. I, Yogyakarta: Pustaka Pelajara, 2009.

Departemen Agama RI Direktori Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri, Direktorat Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri Dirjen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Tahun 2000/2001.

Depdiknas *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Edisi III Jakarta:

Balai Pustaka, 2005.

Desimode, Laura. *Haw Can Comprehensive Schral Reform Models Be Successfully Implemented*. Dalam *Jurnal Review Of Educational Research* Vol. 27.No. 3.

17 Echols John. dan Hasan Sadily, *Kamus Inggris Indonesia* Cet. I, Jakarta: Gramedia, 1990.

Engkoswara, A dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta. 2010.

Ali, Muhammad, *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*, Bandung: Fakultas Ilmu Pendidikan UPI, 2007.

an Komariah, *Administrasi Pendidikan*, Cet. I; Bandung Alfa Beta, 2010.

38 Fadjar, A. Malik. *Pendahuluan, Strategi Pengembangan Pendidikan Islam dalam Era Globalisasi* dalam M. Zainuddin dan Muhammad In'am Esha, *Horison Baru Pengembangan Pendidikan Islam upaya Merespon Dinamika Masyarakat Global*, Yogyakarta Bekerjasama Undang-Undang Press, 2004.

- ....., *Visi Pembebaruan Pendidikan Islam Cet. I*; Jakarta: Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Penyusunan Naskah Indonesia, 1998.
- Fahry Gaffar, Muhammad, *Dinamika Pendidikan Nasional, Isu Tantangan dan Perspektif Masa Depan*, Bandung: UPI Press, 2012
- Fatah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan Edisi XI*, Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2011.
- ....., *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Cet. I*; Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2012.
- ....., *Konsep MBS dan Dewan Sekolah*, Bandung: CV. Pustaka Bani Quarisy, 2004.
- al-Gazali, *The Book Of Knowledge*, Terj. Nabih Amin Farish. Lahore Sh. Muhammad Ashraff.
- Hikmat, *Managemen Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2009
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Riset Jilid II Cet. XI*, Yogyakarta: Yayasan Fakultas UGM, 1981.
- Hafidudin Didin. dan Hendri Tanjung, *Managemen Syariah Dalam Peraktek*, Jakarta: Gema insani, 2003.
- Hamirudin, Profesionalisme Dosen Meningkatkan Mutu Pendidikan di STAIN Ambon, Tesis Program Pascasarjana UIN Alauddin Makassar, Tahun 2006.



Husein, Hamadi B. Makalah disampaikan pada SIMPOSIUN Nasional Islam di Maluku dalam rangka pemberian nama IAIN Ambon di Auditorium Rektoran IAIN Ambon, 19 Desember 2013.

.....,Makalah Hamadi B. Makalah disampaikan pada Simposium Nasional Islam di Maluku dalam rangka pemberian nama IAIN Ambon di Auditorium Rektoran IAIN Ambon, 19 Desember 2013.

Imam, Chourmain. *Kompilasi Manajemen Otonomi Pendidikan*, Jakarta: Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. 2007.

J. Lukas, Cristoper, *Chalange and Choice in Contemporary Educational Six Mayor Ideological Perspective Macmillon Publishing, Co:Ine, New York: 1976*

Jalaluddin, *Psikologi Agama*Cet. VII, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.

Kartono, Kartini.*Tinjauan Politik Mengenai Sistem Pembangunan Nasional* Cet. I; Jakarta: Pradnya Paramita, 1997.

Kementerian Agama RI Modul Pengembangan Profesionalis Guru Direktorat Pendidikan Agama Islam Direktorat Jendral Pendidikan Agama RI Tahun 2011.

- Konrllum, Joseph Yulian dan Williah. *Social Problem*, Enlewood Clifis: New Jersey, Prentical Hall, Ins, 1989.
- Kunandar, *Guru Profesional; Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru* Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2007.
- Langgulong, Hasan. *Pendidikan Islam Menghadapi Abad Ke-21*, Jakarta: Pustaka Alhusna, 1998.
- al-Maragi, Mustafa *Tafsir al-Maragi*, juz I Beirut: Dar al-Fikr, tt.
- Maimun, Agus, *Pengembangan Madrasah Era Otonomi Daerah*, Jakarta: Ditjen Bimbaga Islam, 1992.
- Marimba, Ahmad D. *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung: Almaarif, 1989.
- Marno, *Islam By Management By Leadership* Jakarta: Lintang Pustaka, 2007.
- Morris W. (Ed), *The American Heritage Dictionary of The English Language*, Boston, Houghton Mifflin, 1997.
- Mudofir, Ali. *Pendidikan Profesional Cet. I*; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Mujahid, *Manajemen Madrasah Mandiri* Jakarta, Puslitbang, 2003.

Mujib, Abdul dan Yusuf Mudzakkir, *Ilmu Pendidikan Islam*  
Jakarta: Prenada Media, 2006.

Mulyasa, E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam  
Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK Bandung:  
Remaja* Rosdakarya, 2003.

....., *Pedoman Manajemen Mutu Berbasis  
Madrasah*, Jakarta: Bimbaga Islam, 1995.

Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi  
Pendidikan*, Cet. I; Yogyakarta: AR-Ruzz Media,  
2008

....., *Manajemen Berbasis Sekolah Tinjauan Teoritik dan  
Permasalahannya* Bandung: PT. Remaja  
Rosdakarya, 2002.

Mulyasana, Dedy. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*  
Cet. I; PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung,  
2011.

Nana Sukamdani, Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*,  
Cet. III, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007

al-Nahlawi, Abdurrahman. *Usul al-Tarbiyyah*.

Nasution, S. *Pengembangan Kurikulum Pendidikan*  
Bandung: Cipta Adiria Bakti 1991.

Nata, Abudin. *Filsafat Pendidikan Islam* Jakarta: Gaya  
Media Pratama, 2005.

....., *Manajemen Pendidikan* Jakarta: Prenada Media, 2003.

Nawawi, Hadari. *Kepemimpinan Menurut Islam* Gajah Mada University Press, 1993.

Nawawi, Hadari. <sup>73</sup> *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press. 1997.

Neale, I. M. *Modelling Expentise for KBS Development*(London: Great Britain, 1990.

Nizar, Samsul. *Filsafat pendidikan Islam Pendekatan Historis, Teoritis, dan Praktis*, Cet. I, Jakarta: Ciputat Pers, 2002.

Nurdin, Syarifuddin. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Ciputat Press, 2005.

Nurcholis, Hanif. *Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia. 2007.

Nurfuadi, *Profesionalisme Guru* Cet. 1, STAIN Press, Purwokerto: 2012.

Pedoman Alih Status dari fakultas daerah/filial menjadi STAIN Ambon.

Pidata, Made, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, Edisi Revisi, 2004

Pengelola Perguruan Tinggi terdiri dari Pimpinan, Tenaga Kependidikan, dan Pegawai Administrasi. Menurut PP. RI. No. 60 Tahun 1999, tenaga kependidikan terbagi atas dosen dan tenaga penunjang akademik. Tenaga penunjang akademik adalah peneliti, pengembang di bidang pendidikan, perpustakaan, pranata komputer, laboran, dan teknisi sumber belajar.

75

Peraturan Menteri Agama RI Nomor 21 Tahun 2013, *Tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Ambon*.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen Cet. I; Jakarta: Eko Jaya, 2009.

Pidarta, Made. *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar* Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 1995.

PP. RI Nomor 37 Tahun 2009, Tentang Dosen CV. Eko Jaya Jakarta, 2009.

PP. RI Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.

Prastowo, Andi. *Menguasai Teknik-Teknik Data Penelitian Kualitatif*, Cet. I; Yogyakarta: Difa Press, 2010.

Profil Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon, 2009.

Proposal Pendirian IAIN Ambon Provinsi Maluku di Ambon tahun 1996. Lihat lampiran pernyataan para ulama/tokoh masyarakat Islam Maluku.

Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam* Malang: PT Gelora Aksara Pratama, 2007.

....., *Manajemen Pendidikan Islam, Strategi dan Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam* Malang: Erlangga, 2007.

Qutub, Sayyid. *Tafsir fil Zilalal-Qur'an I juz XV* Beirut: Dar al-Ahyah, tt.

Rahmad, Jalaluddin. *Islam Alternatif*, h. 115 lihat <sup>17</sup> Abdul Majid dan Yusuf Mudzakkir, *Ilmu Pendidikan Islam* Jakarta: Prenada Media, 2006.

Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* Jakarta, Kalam Muliah, 2010.

al-Razi, Fahr al-Din. *tafsir Fahr al-Razi*, Beirut: Maktabah Al-Syarqiyyah, 1986.

<sup>29</sup> Rosyada, Dede. *Paradigma Pendidikan Demokratis Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan* Jakarta: Prenada Media, 2004.

Sabani, Fatmarida. *Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Pendidikan di Universitas Muslim Indonesia Melalui Pengembangan Manajemen Tenaga Akademik yang Profesioanal*, Tesis S-2, 2000.

Saduloh, Uyoh. *Pedagogik Ilmu Mendidik*, Cet. I, Bandung: CV. Alfabeta, 2010.

Safir, A. Hanief Saha. *Manajemen Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi di Indonesi Suatu analisis Kebijakan* Cet.II; Bandung: PT Bumi Aksara, 2010.

Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan* Bandung; Alfa beta, 2009.

Suprihatiningrum, <sup>22</sup> *Jamil Guru Profesional Pedoman Kerja Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, Cet. I; AR-Ruzz Media <sup>70</sup> Yogyakarta, 2013

Sahartian, Piet A. *Profil Pendidik Profesional* Cet. I; Jakarta: Andi Offset, 1994.

Sallis, *Total Quality Managament in Education: Managemen Mutu Pendidikan*, (Jogjakarta: Ircisod, 2007.

Sallis, Edward. *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*, <sup>41</sup> Jogjakarta: IRCISoD. 2010.

Sanusi, Ahmad. *et. al*, *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*, Bandung: IKIP Bandung, 1991.

Shane, Harold G, *Arti Pendidikan Bagi Masa Depan*, Jakarta: Pustikom dan CV. Rajawali, 1984

Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1996.

Shihab, Quraish. *Membumikan Alquran*, Cet.XIX; Bandung: Mizan, 1999.

72  
Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN. 2001.

Soekanto, Soejono. *Sosiologi Suatu Pengantar* Cet. XXX, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.

Subagyo, Atmodiwiro. *Manajemen Pendidikan Indonesia* Jakarta: PT. Ardadikya Jaya, 2000.

Sudjana Nana. dan Awal Kusuma, *Proposal Penelitian di Perguruan Tinggi* Cet. II; Bandung: PT. Sinar Baru Algasindo, 2000.

17  
.....*Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* Bandung: CV. Sinar Baru, 1998.

50  
Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*, Cet XII, Bandung: CV. Alfa Beta, 2011.



Sulistiyorini, *Managemen Pendidikan Islam, Konsep, Strategi dan Aplikais* Yogyakarta: Teras, 2009.

Supriadi, Oding. *Profesi Kependidikan* Cet. III; Jogjakarta: Laksbang Pressindo, 2013.

Sutikno, Sabry. *Manajemen Pendidikan Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Unggul Tinjauan Umum Dan Islami* Cet. I; Holistica, Lombok, 2012.

Syafruddin. *Managemen Mutu Terpadu, Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Remaja Rosda Karya, 2002.

T, Maimunah. *Tesis, Pengaruh Kompetensi Kesehatan Terhadap Pemberian Layanan Dalam Memenuhi Kepuasan Pasien (Studi Pada RSUD Dokter Haulusi Ambon), Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik Universitas Hasanuddin Makassar.*

Tabularasa, *Jurnal Pendidikan PPS UNIMED* Volume 05 Nomor 1 Juni 2008.

Tafsir, Ahmad. *Epistemology untuk Pendidikan Islam* Bandung, Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Gunung Jati Bandung, 1995.

-----, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam* Bandung:

Remaja Rosdakarya, 1992.

19

Tafsir, Ahmad. *Ilmu Pendidikan Islam Dalam Prespektif Islam* Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992.

Tampubolon, Daulat P. *Perguruan Tinggi Bermutu Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad 21*.

61

Taufik, Ali Muhammad, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an, Terjemahan Abdul Hayyie al-Kattami* Jakarta: Gema Insani, 2004.

Tilaar, H. A. R. *Standarisasi Pendidikan Nasional, Suatu Tinjauan Kritis*, Cet. I; Jakarta, PT. Rineka Cipta, 2006.

Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan* Cet. I, Alfabeta, Bandung, 2008.

73

Tjipto Fandi. dan Anastasia Diana, *Total Quality Management* Yogyakarta: Andi, 2001.

Tjiptono dan Anastasnya, *Total Quality Managament in Education* Djogyakarta: Andi, 2001.

72

Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Cet. III, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000.

Umiarso & Gojali, Imam. *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*, Jogjakarta: IRCISoD. 2010.

Undang-Undang RI. Nomor 20 Tahun 2003 dan Undang-Undang RI Nomor 14 2005, PP. Nomor 19 Tahun 2005.

Uno, Hamzah B, *Modal Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar Yang Kreatif dan Efektif*, Cet. II; Jakarta: PT. Bina Aksara, 2008

Usman, Moh. Uzer., *Menjadi Guru Profesiona*, Edisi Ke-2 Bandung: Rejama Rosda Karya, 2006.

Usman, Husaini. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* Edisi 3, Cet. I; PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2009.

UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan dosen Cet. II; Jakarta: Visimedia, 2008.

UU RI Sistem Pendidikan Nasional (UU. RI. No. 2 Tahun 1989) dan Peraturan Pelaksanaannya dilengkapi dengan Peraturan Perundang-Undangan yang dikeluarkan 1994 Cet. 4; Jakarta: Sinar Grafika, 1994.

Uwes, Sanusi. *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen* Cet. I; Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999.

- Wahyusumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2002.
- William Mc.Load (ed), *The New Collins Dictionary And The Thesaurus* Glasgow: William Collins & Co.Ltd, 1989.
- Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi* Bandung: Citra Aditiya Bakti, 1992.
- Yasir, Nurhasanah. *Manajemen Peningkatan Tenaga Dosen di UIN Malang Suatu Kasus di Fakultas Tarbiyah UIN Malang*, Tesis, Program Pascasarjana UIN Malang, 2009.
- Yunirsa Tjutju. dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. II: Bandung, Alfa beta, 2009.
- Zarkasyi, Hamid Fahmi. *Pemikiran Al-Ghazali Tentang Pendidikan*, Kuala Lumpur, Harian Sdn. Berhad, 1980.

ORIGINALITY REPORT

%**24**

SIMILARITY INDEX

%**23**

INTERNET SOURCES

%**4**

PUBLICATIONS

%**5**

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://www.udai08.com">www.udai08.com</a> Internet Source	% <b>2</b>
2	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	% <b>1</b>
3	<a href="http://jurnal.umt.ac.id">jurnal.umt.ac.id</a> Internet Source	% <b>1</b>
4	<a href="http://anaktarbiyahmpi.blogspot.com">anaktarbiyahmpi.blogspot.com</a> Internet Source	% <b>1</b>
5	<a href="http://suarabutesarko.com">suarabutesarko.com</a> Internet Source	% <b>1</b>
6	<a href="http://muhammad-taswin.blogspot.com">muhammad-taswin.blogspot.com</a> Internet Source	% <b>1</b>
7	<a href="http://repository.fe.unjani.ac.id">repository.fe.unjani.ac.id</a> Internet Source	% <b>1</b>
8	<a href="http://repository.unpas.ac.id">repository.unpas.ac.id</a> Internet Source	% <b>1</b>
9	<a href="http://jodhy21.blogspot.com">jodhy21.blogspot.com</a> Internet Source	% <b>1</b>
10	<a href="http://stiepena.ac.id">stiepena.ac.id</a> Internet Source	% <b>1</b>

---

11	<a href="http://vdocuments.site">vdocuments.site</a> Internet Source	% 1
12	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	<% 1
13	<a href="http://ejournal.uin-malang.ac.id">ejournal.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	<% 1
14	<a href="http://www.jurnal.uinsu.ac.id">www.jurnal.uinsu.ac.id</a> Internet Source	<% 1
15	<a href="http://ejournal.iain-tulungagung.ac.id">ejournal.iain-tulungagung.ac.id</a> Internet Source	<% 1
16	<a href="http://gadingmoore.blogspot.com">gadingmoore.blogspot.com</a> Internet Source	<% 1
17	<a href="http://repository.ar-raniry.ac.id">repository.ar-raniry.ac.id</a> Internet Source	<% 1
18	<a href="http://skripsiters.blogspot.com">skripsiters.blogspot.com</a> Internet Source	<% 1
19	<a href="http://abdwahidhoriz.wordpress.com">abdwahidhoriz.wordpress.com</a> Internet Source	<% 1
20	<a href="http://umiugoy.blogspot.com">umiugoy.blogspot.com</a> Internet Source	<% 1
21	<a href="http://khnicmah.blogspot.com">khnicmah.blogspot.com</a> Internet Source	<% 1
22	<a href="http://etheses.iainponorogo.ac.id">etheses.iainponorogo.ac.id</a> Internet Source	<% 1

---

23	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	<% 1
24	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	<% 1
25	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<% 1
26	<a href="http://history-of-worlddd.blogspot.com">history-of-worlddd.blogspot.com</a> Internet Source	<% 1
27	Submitted to iGroup Student Paper	<% 1
28	<a href="http://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	<% 1
29	<a href="http://makalahlaporanterbaru1.blogspot.com">makalahlaporanterbaru1.blogspot.com</a> Internet Source	<% 1
30	<a href="http://tasbihkaromah.com">tasbihkaromah.com</a> Internet Source	<% 1
31	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	<% 1
32	<a href="http://doctiktak.com">doctiktak.com</a> Internet Source	<% 1
33	<a href="http://nixmahkhony.blogspot.com">nixmahkhony.blogspot.com</a> Internet Source	<% 1
34	Zainuddin Notanubun. "Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Guru di Era	<% 1

# Digital (Abad 21)", Jurnal Bimbingan dan Konseling Terapan, 2019

Publication

35

[eprints.walisongo.ac.id](http://eprints.walisongo.ac.id)

Internet Source

<% 1

36

[ejournal.unsrat.ac.id](http://ejournal.unsrat.ac.id)

Internet Source

<% 1

37

[repository.upi.edu](http://repository.upi.edu)

Internet Source

<% 1

38

Submitted to Sultan Agung Islamic University

Student Paper

<% 1

39

[tesismanajemenkeuangan.wordpress.com](http://tesismanajemenkeuangan.wordpress.com)

Internet Source

<% 1

40

[repository.uinsu.ac.id](http://repository.uinsu.ac.id)

Internet Source

<% 1

41

[digilib.iain-palangkaraya.ac.id](http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id)

Internet Source

<% 1

42

[ejournal.kopertais4.or.id](http://ejournal.kopertais4.or.id)

Internet Source

<% 1

43

[jurnaliainpontianak.or.id](http://jurnaliainpontianak.or.id)

Internet Source

<% 1

44

[hayyan-ahmad.blogspot.com](http://hayyan-ahmad.blogspot.com)

Internet Source

<% 1

45

Muh. Chotim. "PENGARUH KUALIFIKASI  
AKADEMIK DAN PENGALAMAN KERJA

PADA KINERJA DOSEN", Counsellia: Jurnal

<% 1



# Bimbingan dan Konseling, 2016

Publication

46

[adoc.tips](http://adoc.tips)

Internet Source

<% 1

47

[eprints.uny.ac.id](http://eprints.uny.ac.id)

Internet Source

<% 1

48

[jurnal.ar-raniry.ac.id](http://jurnal.ar-raniry.ac.id)

Internet Source

<% 1

49

[carapedia.com](http://carapedia.com)

Internet Source

<% 1

50

Submitted to State Islamic University of  
Alauddin Makassar

Student Paper

<% 1

51

[www.docstoc.com](http://www.docstoc.com)

Internet Source

<% 1

52

Endah Kurniawati. "HUBUNGAN  
KEPEMIMPINAN GURU DAN IKLIM  
ORGANISASI KELAS DENGAN POLA  
PERILAKU BELAJAR SISWA SMP NEGERI 1  
BUMI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG  
TIMUR", BIOEDUKASI (Jurnal Pendidikan  
Biologi), 2016

Publication

<% 1

53

[id.123dok.com](http://id.123dok.com)

Internet Source

<% 1

54

[kelompoklimaibmpbsi.blogspot.com](http://kelompoklimaibmpbsi.blogspot.com)

Internet Source

<% 1

55	<a href="http://abdulkadir.blog.uma.ac.id">abdulkadir.blog.uma.ac.id</a> Internet Source	<% 1
56	<a href="http://journal.uin-alauddin.ac.id">journal.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	<% 1
57	<a href="http://richie-rap.blogspot.com">richie-rap.blogspot.com</a> Internet Source	<% 1
58	<a href="http://repository.uinjkt.ac.id">repository.uinjkt.ac.id</a> Internet Source	<% 1
59	<a href="http://ejurnal.unikarta.ac.id">ejurnal.unikarta.ac.id</a> Internet Source	<% 1
60	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	<% 1
61	Submitted to UIN Sunan Ampel Surabaya Student Paper	<% 1
62	<a href="http://www.penyuluhjogja.com">www.penyuluhjogja.com</a> Internet Source	<% 1
63	<a href="http://cintailmu237.blogspot.com">cintailmu237.blogspot.com</a> Internet Source	<% 1
64	<a href="http://andriew.blogspot.com">andriew.blogspot.com</a> Internet Source	<% 1
65	<a href="http://ilmukuliah2016.blogspot.com">ilmukuliah2016.blogspot.com</a> Internet Source	<% 1
66	Andi Muhammad Asbar. "STRATEGI GURU DALAM PENGELOLAAN KELAS PADA PEMBELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA	<% 1

ISLAM DI SMP NEGERI 39 BULUKUMBA", AI  
Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan  
Kemasyarakatan, 2018

Publication

---

67	<a href="http://www.tletca.org">www.tletca.org</a> Internet Source	<% 1
68	<a href="http://jurnalskripsitesis.wordpress.com">jurnalskripsitesis.wordpress.com</a> Internet Source	<% 1
69	<a href="http://alfazasonhaji.blogspot.com">alfazasonhaji.blogspot.com</a> Internet Source	<% 1
70	<a href="http://perahujagad.blogspot.com">perahujagad.blogspot.com</a> Internet Source	<% 1
71	<a href="http://sekolahpelajaran.blogspot.com">sekolahpelajaran.blogspot.com</a> Internet Source	<% 1
72	<a href="http://digilib.uin-suka.ac.id">digilib.uin-suka.ac.id</a> Internet Source	<% 1
73	<a href="http://kamiluszaman.blogspot.com">kamiluszaman.blogspot.com</a> Internet Source	<% 1
74	<a href="http://digilib.unila.ac.id">digilib.unila.ac.id</a> Internet Source	<% 1
75	<a href="http://de.slideshare.net">de.slideshare.net</a> Internet Source	<% 1
76	<a href="http://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> Internet Source	<% 1

---

---

EXCLUDE QUOTES ON

EXCLUDE  
BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES < 20  
WORDS