PENGEMBANGAN MUTU DOSEN
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM AT TAQWABONDOWOSO
TAHUN AKADEMIK 2019/2020

TESIS

IAIN JEMBER

Oleh

TRIANA SUPRIHASTINI
NIM: 0849117045

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA IAIN JEMBER

2020

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis dengan judul **Pengembangan Mutu Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso Tahun 2019,** yang ditulis oleh Triana Suprihastini ini, telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan dewan penguji tesis .

Jember, 6 Agustus 2020

Pembimbing I

Dr.H. Sofyan Tsauri, M.M

NIP.195811111983031002

Jember, 6 Agustus 2020

Pembimbing II

Dr. Hepni zain,S.Ag, M.M

NIP.196902031999031007

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id Dipindai dengan CamScanner ber.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

PENGESAHAN

Tesis dengan judul "**Pengembangan Mutu Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso Tahun Akademik 2019/2020**" yang ditulis oleh **Triana Suprihastini** ini, telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis Pascasarjana IAIN Jember pada hari Rabu tanggal 12 Agustus 2020 dan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd).

DEWAN PENGUJI

1. Ketua Penguji : Dr.H.Zainuddin Alhaj Zaini,M.pd.I .....
2. Anggota :
   a. Penguji Utama: Dr.H.Suhadi Winoto,M.Pd. .....
   b. Penguji I : Dr. H.Sofyan Tsauri,M.M. .....
   c. Penguji II : Dr. Hepni,SAg,M.M .....

Jember, 12 September 2020
Mengesahkan
Pascasarjana IAIN Jember
Direktur

KEMENTERIAN AGAMA PASCASARJANA IAIN JEMBER REPUBLIK INDONESIA

Prof. Dr. H. Abd. Halim Soebahar, MA.
NIP. 196101041987031006

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id Dipindai dengan CamScanner • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

ABSTRAK

Triana Suprihastini, Pengembangan Mutu Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso Tahun Akademik 2019/2020 ,Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Jember.Pembimbing I : Bapak Dr.H. SofyanTsauri,MM.danPembimbing II :Bapak Dr.H. Hepni Zain ,S.Ag,MM

Kata kunci :Pengembangan mutu dosen

Profesi dosen perlu mendapat pembinaan dan pengembangan. Pengembangan profesi dosen meliputi bidang pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Keberhasilan pengembangan profesi dosen sangat ditentukan oleh program-program dalam pengembangan profesi dosen tersebut. Perguruan tinggi di tuntut untuk dapat melahirkan ilmuwan yang mandiri dan inovatif untuk membangun dan menyesuaikan dengan kebutuhan hidup masyarakat yang cenderung berubah. Perguruan tinggi merupakan wadah pengembangan sumberdaya manusia yang berkualitas tinggi, yaitu manusia yang memiliki kompetensi akademik, profesional, dan intelektual.yang dapat menguasai sains dan teknologi.

Fokus penelitian dalam tesis ini memuat rincian pernyataan tentang cakupan atau topik pokok yang akan diungkapkan /digali dalam penelitian ini**.** 1)Bagaimana kompetensi dosen dalam pengembangan mutu SekolahTinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso? 2)Bagaimana komitmen dosen dalam pengembangan mutu SekolahTinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso ?

Tujuan penelitian dalam tesis ini adalah, 1) Mendeskripsikan kompetensi dosen dalam pengembangan mutu SekolahTinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso,2) Mendeskripsikan komitmen dosen dalam pengembangan mutu SekolahTinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso.

Pendekatan yang digunakan penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Jenis penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian lapangan (*field research*),karena peneliti langsung menggali data di lapangan. Disamping itu, penelitian ini menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.Bentuk penyajian data kualitatif berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan), dan bagan.Penarikan kesimpulan merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Hasil penelitian ini menunjukkan suatu kondisi bahwa pada Prinsipnya adalah Dosen harus mau berubah untuk menuju kebaikan*(out of the box)*. Baik pengembangan diri secara mandiri maupun secara kelembagaan semua akan bermuara pada meningkatnya kompetensi dosen menjadi dosen profesional yang tentunya akan berdampak pada meningkatnya mutu pendidikan khususnya di SekolahTinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

ملخص البحث

تريانا سوفريهاستيني، تطوير جودة المحاضر في الجامعة الإسلامية التقوى ببوندوسو للعام الدراسي بوندوسو 2020/2019. برنامج الدراسات العليا بالجامعة الاسلامية الحكومية جمبر ببرنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية. تحت الإشراف (1) الدكتور الحاج سفيان ثوري الماجستير، و(2) الدكتور الحاج حفنى رين الماجستير.

كانت المهنة كالمحاضر الجامعي تحتاج إلى الحصول على التوجيه والتطوير، كما أن تطوير مهنة التدريس يشتمل على مجال التدريس والبحث وخدمة المجتمع. ويعتمد نجاح التطوير المهني للمحاضر على حد كبير من خلال البرامج في التطوير المهني للمحاضر. وكانت الجامعة مطلوبة لتكون قادرة على إيجاد التعليم العالي لتحصيل على الخبراء المستقلين والمبتكرين لبناء وتكيف مع الاحتياجات لحياة الناس المتغيرة. والجامعة هي مكان لتنمية الموارد البشرية ذات جودة عالية، يعني هم من الأشخاص الذين لديهم الكفاءة الأكاديمية والإحترافية والفكرية، إتقان العلوم والتكنولوجيا.

يركز هذا البحث على أسئلة البحث الأتية: (1) ما كانت كفاءة المحاضر في تطوير الجودة بالجامعة الإسلامية التقوى ببوندوسو؟ و(2) ما هو التزام المحاضر في تطوير الجودة بالجامعة الإسلامية التقوى ببوندوسو؟ أما أهداف هذا البحث فهي: (1) وصف كفاءة المحاضر في تطوير الجودة بالجامعة الإسلامية التقوى ببوندوسو؛ و(2) وصف التزام المحاضر في تطوير الجودة بالجامعة الإسلامية التقوى ببوندوسو

اتخدمت الباحثة في هذا البحث طريقة الحث الكيفي من خلال البحث الميداني، لأن الباحثة استكشت البيانات في المجال الميداني على صورة مباشرة. بالإضافة إلى ذلك، توصلت الباحثة من هذا البجث البيانات الوصفية في شكل كلام الناس والسلوك المرئي. أما والاستنتاج فهي مما حصلت الباحثة على نتائج التحليل التي يمكن استخدامها لاتخاذ إجراءات.

أما النتائج التي حصلت عليها الباحثة فهي أن يقدر المحاضر على استعداد للتغيير متجها إلى الخير(*out of the box*). حيث من التطوير الذاتي المستقل أو لأجل المؤسسة نحو زيادة كفاءة المحاضر ليصبح محاضرا محترفا مما سيكون له بالتأكيد تأثير على تحسين جودة التعليم وخاصة في الجامعة الإسلامية التقوى ببوندوسو.

وتم تنفيذ التطوير وتحسين جودة المحاضر والعاملين في مجال التعليم من خلال التدريبات وورش الأعمال وإعانات على منحة الدراسة. أما التطوير المهني الذي تم تنفيذه فهو المحاولة على تحسين كفاءة مهنة الموظفين التقنية والنظرية والمفاهيم والأخلاق والتعليم وفقًا لاحتياجات العمل من خلال التعليم والتدريب. وهناك عدة أنواع من تدريبات والتعليم، منها التدريب الداخلي (IHT)، والشراكات المدرسية، والتدريب المتدرج والمتخصص.

في عملية التنفيذ لتطوير جودة المحاضر الذي سيواصل دراساتهم المستقلة الإضافية ، فإنه لا يزال يتلقى المساعدة من الجامعة، مع المصدر التمويل الرئيسي من قب ل الطلاب (UKT) والمؤسسات. بينما يتم إجراء المزيد من الدراسات من قبل المؤسسات، تأتي المنح الدراسية من منحة (LPDP) ومن برنامج منحة 5000 الدكتوراه. أساسا على نتائج هذا البحث، يمكن تقديم المقترحات للمؤسسات بزيادة دعم المحاضرين، وخاصة فيما تتعلق بالعدالة والمكافآت التنظيمية وظروف العمل. ويجب على مدير الجامعة إعطاء المكافآت والمعاقبة للمحاضرين الذين لديهم أخلاقيات عمل عالية وكذلك العقاب للمحاضرين بسبب الأقل كفاءة، والأداء الضعيف، ولمن له اتخاذ إجراءات تأديبية.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

ABSTRACT

Triana Suprihastini, Developing the quality of At Taqwa Bondowoso Islamic Institution Lecturer, Thesis, Islamic Educational Management Programme, Postgraduate of IAIN Jember. Lecturer I : Mr. Dr. H. Sofyan Tsauri,MM and Lecturer II : Mr. Dr.H.Hepni zain,S.Ag,MM.

Keyword: Lecturer development quality

Lecturer profession needs to get guidance and development. Lecturer profession development comprises teaching field, research and society dedication. Successful of Lecturer profession development is extremely determined by programs in developing lecturer profession. College is demanded to create independence and innovative scientist to build and to adjust the life needs which always changing. College is a place to develop high quality of human resources that have academic, professional, and intellectual competence both science and technology.

Focus of the research in this thesis 1) How is lecturer competency in developing the quality of At Taqwa Bondowoso Islamic Institution ? 2) How is lecturer commitment in developing the quality of At TaqwaBondowoso Islamic Institution?

The objectives of the research were 1) to describe basic concept of developing the quality of At Taqwa Bondowoso Islamic Institution Lecturer, 2) to describe lecturer commitment in developing the quality of At Taqwa Bondowoso Islamic Institution.

This research is qualitative research. This research can be regarded as a field research because the researcher took the data from the authentic field. Beside that, this research produces descriptive data in form of words or oral data and observed behavior. The obtained data were in form of qualitative (narrative text, authentic documentation) and chart. The conclusion made by qualitative data analysis.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

The finding of this research showed a principle condition is lecturer must make changes to be get a good result (out of the box). Independence self-development or institution can increase lecturer competence to be a professional lecturer which can impact the increasing of educational quality of At TaqwaBondowoso Islamic Institution.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL ii
HALAMAN PERSETUJUAN iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
MOTTO v
ABSTRAK vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL ix
DAFTAR GAMBAR x
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN xi
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Fokus Penelitian 16
C. Tujuan Penelitian 17
D. Manfaat Penelitian 18
E. Definisi Penelitian 19
F. Sistematika Pembahasan 22
BAB II KAJIAN PUSTAKA 24
A. Penelitian terdahulu 24
B. Kajian teori 33

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

C. Kerangka konseptual 76

BAB III METODE PENELITIAN 77

A. Pendekatam dan Jenis Penelitian 77

B. Lokasi Penelitian 79

C. Kehadiran Peneliti 100

D. Subyek Penelitian 101

E. Sumber Data 102

F. Tehnik Pengumpulan Data 103

G. Analisa Data 108

H. Keabsahan Data 113

I. Tahap – Tahap penelitian 115

BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN 121

A. Paparan Data 121

1. Kompetensi Dosen dalam Pengembangan Mutu Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso 121

2. Komitmen Dosen dalam Pengembangan Mutu Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso 148

B. TEMUAN PENELITIAN 169

BAB V PEMBAHASAN 172

A. Kompetensi Dosen dalam Pengembangan Mutu Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso 172

B. Komitmen Dosen dalam Pengembangan Mutu Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso 178

BAB VI PENUTUP 187

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

A. KESIMPULAN..... 187

B. SARAN..... 180

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

1. Struktur Organisasi STAI AT TAQWA BONDOWOSO
2. Foto Pendidik dan Tenaga Kependidikan STAI AT TAQWA BONDOWOSO
3. Surat Pernyataan Keaslian
4. Surat Selesai Penelitian
5. .Kartu Bimbingan Tesis
6. Jurnal Kegiatan Penelitian
7. Surat Keterangan Similaritas
8. Riwayat Penulis

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu pilar kehidupan bangsa. Masa depan suatu bangsa bisa diketahui melalui sejauh mana komitmen yang ada pada diri masyarakat, bangsa maupun Negara dalam menyelenggarakan pendidikan Nasional. Oleh karena itu pendidikan menjadi faktor utama penentu bagi masa depan suatu bangsa. Perkembangan ilmu pengetahuan sangat ditentukan oleh perkembangan dunia pendidikan dimana dunia pendidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam menentukan arah maju mundurnya mutu pendidikan. Hal ini bisa diketahui ketika sebuah lembaga pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikannya itu dikelola dengan cara yang baik maka akan dapat dilihat mutunya.

Indikator sebuah lembaga pendidikan dikatakan maju tentu tidak hanya melihat pada tinggi rendahnya kuantitas peserta didik, melainkan juga melihat pada kualitas kompetensi yang dimiliki para peserta didik dan lulusannya, tidak hanya dari nilai akademik saja melainkan juga pada prestasi non akademik termasuk sikap dan perilaku peserta didik yang baik dan berkarakter mulia. Terkadang kita menemukan sekolah berlabel Islam akan tetapi kurang mampu dalam membangun aspek religi para peserta didiknya. Pendidikan merupakan kunci dalam membentuk karakter anak sejak dini, karena hakikat pendidikan tidak hanya sebatas *transfer of knowledge* akan tetapi juga *transfer of values*, semua itu dilakukan untuk membangun karakter anak bangsa yang

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

berkepribadian mulia serta menanggulangi kenakalan remaja dari berbagai penyimpangan sosial. Jika karakter individu didasari nilai-nilai agama sebagai pondasi atau dasar utama maka akan lahir jiwa karakter yang kuat dan menjadi tunas bangsa yang kuat pula. Tujuan utama pendidikan karakter menurut Islam adalah membentuk kepribadian peserta didik sehingga memiliki etika, dan rasa berbudaya yang baik serta mewujudkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa (STAI) At Taqwa Bondowoso adalah lembaga Perguruan Tinggi yang berinduk di bawah yayasan At taqwa Bondowoso. Lokasinya yang sangat strategis, akses jalan yang memadai menjadi lintasan penghubung akses jalan keluar kota, menjadikan lembaga ini tetap eksis dari masa ke masa serta mengalami perkembangan baik secara kuantitas mahasiswa maupun secara kualitas kelembagaan dan out putnya. Hal tersebut dibuktikan dengan semakin bertambahnya siswa siswi yang mendaftar di lembaga ini setiap awal tahun akademik yang tentunya tidak lepas dari upaya peningkatan sumber daya manusia dan pembenahan infrastruktur pendidikan.

Kampus yang berlokasi di jalan HOS. Cokroaminoto Kademangan 45, Bondowoso ini, memiliki ciri khas menjadi Kampus berkeadaban berbasis Kampus santri yang didalamnya terdapat beberapa program dan kegiatan unggulan yaitu : 1) Bidang keagamaan, menerapkan pembelajaran keterampilan baca Tulis Al quran (BTQ) dan keterampilan ilmu Keagamaan (Fiqh dan Aswaja), 2) Bidang Bahasa , mengembangkan bakat dan minat kemampuan bahasa asing (arab dan inggris), 3) Bidang Pembinaan Moral, mengarahkan mahasiswa menuju insan beradab dan bermoral islami dengan berdasar pada panca jiwa prinsip STAI

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

At Taqwa Bondowoso, 4)On Line system yang di dukung oleh Sistem Informasi Akademik yang bersifat on line, baik dari sisi pelayanan dan pembelajaran.[1]

Diantaranya adalah peningkatan kualifikasi pendidikan dosen dan pengembangan mutu dosen dalam penggunaan IT dan penelitian serta penulisan karya ilmiah.Selain itu juga Memiliki Keunikan konsep dasar keilmuan yaitu *character education*, pembelajaran prinsip-prinsip Islam terhadap disiplin ilmu menggunakan *system blended learning*, istiqomah dan konsisten dalam pengembangan kultur dan keilmuan (*Consistent Development*).[2]

Lebih Spesifik lagi Sekolah Tinggi AT Taqwa Bondowoso lahir atas pemikiran dan prakarsa para ulama, Cendekiawan Muslim, dan Pengurus Takmir Masjid Agung At Taqwa Bondowoso, sehingga dapat dikatakan perguruan tinggi ini tumbuh dan berkembang dari manajemen masjid.[3]

Perguruan tinggi sebagai lembaga yang menyelenggarakan pendidikan tinggi memiliki kedudukan penting dalam proses perubahan sosial karena perguruan tinggi mengemban fungsi sebagai *agent of social change* dalam melakukan transformasi kultural ke arah kondisi masyarakat yang lebih maju. Penjelasan lebih rinci dikemukakan Bamet dalam Depdikbud .la mengidentifikasi sedikitnya ada tiga fungsi perguruan tinggi, yaitu (1) sebagai penghasil tenaga kerja yang bermutu *(qualified manpower***),** (2) sebagai lembaga pelatihan bagi karir peneliti, dan (3) sebagai organisasi pengelola yang efisien. Perguruan tinggi

[1] Ibid
[2]Sumber data, Profil STAI At TAqwa Bondowoso, 23 September 2019
[3] Observasi ,Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso 2019

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

diIndonesia menjalankan tiga fungsi itu dengan mempertimbangkan ciri khas nasional sesuai dengan latar belakang historis, sosio-kultural dan idologis.[4]

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional (SISDIKNAS) pasal 1, ayat 1 bahwa pendidikan merupakan Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlaq mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.[5]

Pendidikan dikatakan sebagai sebuah usaha sadar yang dapat mempercepat pembangunan potensi manusia sehingga mampu mengemban tugas yang dibebankan kepadanya, karena hanya manusia yang dapat dididik dan mendidik.[6]Pendidikan sebagai daya upaya untuk memajukan budi pekerti (kekuatan batin), pikiran (intelek), dan jasmani anak-anak, selaras dengan alam dan masyarakatnya. Menurut Muhammad Nasir dalam Azyumardi Azra, pendidikan didefinisikan sebagai suatu pimpinan jasmani dan rohani menuju kesempurnaan dan kelengkapan arti kemanusiaan dengan arti sesungguhnya.[7]

Salah satu dari sekian persoalan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia sehingga sulit untuk mengalami kemajuan adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang pendidikan dasar, menengah dan tak terkecuali pada pendidikan tinggi apabila kita bandingkan dengan mutu pendidikan

[4]Ibid, 3
[5]UU RI no.20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sinar Grafika, Jakarta)2003
[6]Udin Syaefiddin Su'ud dan Abin syamsudin Makmun, Perenmcanaan Pendidikan suatu pendekatan komprehensif, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2005),6.
[7]Azyumardi azra, pendidikan Islam Tradisi danModerinisasi, menuju Milenium Baru, (Jakarta :Logos wacana Ilmu, 2002),4.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Negara-negara lain.Realitas sistem pendidikan di Indonesia belum mampu menunjukkan kualitas dan keberhasilan yang diharapkan.Pendidikan Nasional belum mampu menciptakan sumber daya manusia yang unggul, baik dari segi intelektualitas, moralitas, spiritualitas, profesionalitas, dan kemampuan daya saing dan kompetisi bangsa.[8]Namun, mutu atau kualitas pendidikan sebenarnya bukan hanya menjadi tanggung jawab pemerintah saja, tetapi juga menjadi tanggung jawab semua lapisan masyarakat.

Terkait kualitas dosen di perguruan tinggi ada beberapa kendala pertama, minat dosen untuk terus membaca dan melakukan penelitian ilmiah di bidang keilmuannya menurun. Kedua, tidak sedikit para dosen beranggapan bahwa tugas utamanya hanya menyampaikan pengetahuan.Kondisi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti manajemen pendidikan, ekonomi, realitas sosial, dan lain-lain.Pengembangan mutu dosen di lembaga yang belum sepenuhnya dapat berjalan secara signifikan. Hal ini diakibatkan adanya ketergantungan dosen terhadap lembaga sangat tinggi, sementara pengelolaan manajemen lembaga kurang optimal.

Dalam kaitannya dengan pendidikan, Tilaar mengemukakan bahwa pendidikan nasional dewasa ini dihadapkan pada empat krisis pokok, yakni yang berkaitan dengan mutu pendidikan, relevansi atau efisiensi eksternal, elitisme dan manajemen. Lebih lanjut dikemukakan bahwa sedikitnya ada 6 permasalahan yang menjadi problematika pendidikan yaitu 1) Menurunnya akhlak dan moral peserta didik, 2) pemerataan kesempatan belajar yang kurang, 3) masih rendahnya efisiensi internal sistem pendidikan,4) status kelembagaan, 5)

[8]Ali DAud Ramly, manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia,(Medan :013), 2-3.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

manajemen pendidikan yang tidak sejalan dengan pembangunan nasional yang semestinya, 6) sumber daya yang tergolong minim dan belum profesional dalam menjalankan tugasnya.[9]

Azyumardi Azra mengatakan bahwa dalam penyelenggaran perguruan tingggi, PTAI masih dihadapkan pada persoalan-persoalan: (1) standar dan mutu ilmiah di PTAI belum memadai, (2) penguasaan bahasa asing (Inggris dan Arab) belum maksimal, (3) interaksi ilmiah dan edukatif antara dosen dan mahasiswa belum memuaskan, (4) masih banyak dosen yang belum berpegang pada standar-standar ilmiah, dan (5) lemahnya budaya penelitian.[10]

Menurut Umaidi berdasarkan pengamatan dan analisis, sedikitnya ada tiga faktor yang menyebabkan mutu pendidikan tidak mengalami peningkatan secara merata, yaitu: Pertama, kebijakan dan penyelenggaran pendidikan nasional menggunakan pendekatan *educational production function* yang tidak dilaksanakan secara konsekuen. Pendekatan ini melihat bahwa lembaga pendidikan berfungsi sebagai pusat produksi yang jika dipilih *input* (masukan) dalam kegiatan produksi tersebut, maka lembaga ini akan menghasilkan*output* yang dikehendaki. Dalam kenyataannya mutu pendidikan yang diharapkan tidak terjadi, karena selama ini menerapkan pendekatan *educational production function* lebih memusatkan pada *input* pendidikan dan kurang memperhatikan pada proses pendidikan. Padahal proses pendidikan sangat menentukan *output* pendidikan.

[9]Mulyasa,*Kurikulum berbasisi kompetensi : konsep, karakteristik dan implementasi* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2003),4.
[10]Azyumardi Azra ,*Paradigma Baru Pendidikan Nasional: Rekontruksi dan Demokratisasi*.(Jakarta: Penerbit Buku Kompas. 2002)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Kedua, penyelenggaran pendidikan dilakukan secara sentralistik, sehingga lembaga sebagai penyelenggara pendidikan sangat tergantung pada keputusan birokrasi, yang kadang-kadang kebijakan yang dikeluarkan tidak sesuai dengan kondisi lembaga.Dengan demikian lembaga kehilangan kemandirian, motivasi dan inisiatif untuk mengembangkan dan memajukan lembaganya termasuk peningkatan mutu pendidikan sebagai salah satu tujuan pendidikan nasional.

Ketiga, peran serta masyarakat khususnya orang tua dalam penyelenggaraan pendidikan selama ini sangat minim. Partisipasi masyarakat pada umumnya selama ini lebih banyak bersifat dukungan dana bukan pada proses pendidikan (pengambilan keputusan, monitoring, evaluasi dan akuntabilitas). Berkaitan dengan akuntabilitas lembaga tidak mempunyai beban untuk mempertanggungjawabkan hasil pelaksanaan pendidikan kepada masyarakat, khususnya orang tua siswa, sebagai salah satu pihak yang berkepentingan dengan pendidikan.[11]

Hal tersebut merupakan imbas daripada sistem pendidikan di Indonesia yang kurang mendukung dan tidak menentu.Oleh karena itu untuk merealisasikan perjuangan dalam meningkatkan mutu pendidikan maka perlu adanya pembenahan sumber daya manusia, mulai dari lembaga pendidikan dasar, menengah maupun perguruan Tinggi. Sumber daya pendidik yang layak dan profesional sangat dibutuhkan yang di dukung oleh tenaga ahli atau dosen, manajemen, kurikulum, sarana dan prasarana, serta dana yang diadakan dan

[11]Dit. Dikdasmen, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madarasah*, (Jakarta: 2001), hal. 1-2

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

didayagunakan oleh pemerintah, masyarakat, keluarga, peserta didik baik secara mandiri, maupun dalam bentuk kerjasama.[12]

Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru dan dosen, pengadaan sarana dan prasarana, pemberian tunjangan atau sertifikasi, serta peningkatan mutu manajemen lembaga. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup menggembirakan, karena sebagian besar kondisinya masih memprihatinkan.[13]

Karena itu, untuk membenahinya diperlukan sebuah program untuk mengembangkan profesional dosen yang melibatkan pihak perguruan tinggi, pemerintah, dan masyarakat. Mengingat perguruan tinggi adalah lembaga pendidikan yang akan menghasilkan kader bangsa melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Karena Kegagalan mengelola perguruan tinggi akan berdampak pada kegagalan bangsa mewujudkan generasi yang berkualitas.

Komponen sumber daya manusia di perguruan tinggi harus dikembangkan. Dosen adalah ujung tombak dan motor institusi untuk melaksanakan kegiatan Tridharma. Sebagai tenaga profesional, dosen dituntut untuk senantiasa melakukan upaya-upaya inovatif dalam bidang ilmu yang menjadi tanggung jawabnya. Seorang dosen bukan hanya merupakan seorang pendidik profesional pada perguruan tinggi, tapi juga merupakan seorang

[12] Sukirno, *Pedoman Kerja Komite Sekolah* (Yogyakarta : Pustaka Widyamata, 2006),3.
[13] Umeidi,*Manajemen Peningkatan mutu Berbasis Sekolah (Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan menengah*,2001),1.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

ilmuwan.Tugas pokok dosen meliputi bidang Pendidikan, Penelitian, serta Pengabdian dan Pelayanan Kepada Masyarakat. Disamping tugas pokoknya seorang dosen juga mempunyai tugas lain yaitu pengembangan akademik dan profesi serta partisipasi dalam tata pamong institusi. Standar Mutu Profesionalisme Dosen meliputi Kepakaran, Pengembangan kepakaran, Menerapkan teknologi instruksional, dan menerapkan etika.[14]

Menurut Melayu S.P Hasibuan, bahwa manajemen Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan lembaga, karyawan, dan masyarakat.[15] Sedangkan Dessler menyatakan bahwa manajemen Sumber Daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi pegawai dan mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.[16]

Pengembangan mutu dilembaga Perguruan Tinggi sebagai sebuah lembaga tidak terlepas dari perlunya *leadership* dan manajemen yang baik. Perguruan tinggi yang tidak memiliki manajemen dan *leadership*akan berakibat fatal, karena akan mengalami ketidakberdayaan dalam menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas.

Agar proses pendidikan tersebut menghasilkan out put yang berkualitas, maka salah satunya diperlukan suatu lembaga pendidikan yang berkualitas pula,yang secara kontinue dapat menyeimbangkan dan mengantisipasi terhadap tuntutan dan perubahan-perubahan aspirasi yangberkembang di masyarakat.

[14]Suib Masluyah,Kebijakan dan Pengembangan Mutu Dosen,(Cakrawala Kependidikan , Sep. 2011) 9.
[15]Malayu S.p Hasibuan, manajemen Sumbner daya manusia, (Jakarta; Bumi Aksara , 2011),10.
[16]Nurul ulfiatin, dan Teguh Triwiyanto,Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang pendidikan ,(Jakarta: Rajawali press , 2016),2.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Salah satu lembaga pendidikan yang turut berperan dalam menghasilkan individu-individu potensial adalah lembaga pendidikan tinggi (perguruan tinggi).

Fungsi Pendidikan tinggi menurut Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi adalah:

a. Mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa
b. Mengembangkan Sivitas Akademika yang inovatif, responsif, kreatif, terampil, berdaya saing, dan kooperatif melalui pelaksanaan Tridharma
c. Mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai Humaniora.

Tujuan Pendidikan tinggi menurut Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi adalah:

a. Berkembangnya potensi Mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa
b. Menghasilkan lulusan yang menguasai cabang Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa
c. Menghasilkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Penelitian yang memperhatikan dan menerapkan nilai Humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

d. Terwujudnya Pengabdian kepada Masyarakat berbasis penalaran dan karya Penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.[17]

Oleh karena itu, untuk meningkatkan daya saing bangsa dan daya mitra bangsa Indonesia dalam era globalisasi, diperlukan Pendidikan Tinggi yang mampu mewujudkan dharma pendidikan, yaitu menghasilkan intelektual, ilmuwan dan/atau profesional yang berbudaya, kreatif, toleran, demokratis, dan berkarakter tangguh, serta berani membela kebenaran demi kepentingan bangsa dan umat manusia. Dalam rangka mewujudkan dharma Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, diperlukan Pendidikan Tinggi yang mampu menghasilkan karya Penelitian dalam cabang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang dapat diabdikan bagi kemaslahatan bangsa, negara, dan umat manusia.

Dari uraian tersebut di atas, nampak bahwa perguman tinggi sebagai suatu lembaga pendidikan dihadapkan pada tuntutan aspirasi masyarakat, di mana tuntutan dan kebutuhan itu semakin kompleks dan berat pada era globalisasi saat ini karena hal itu sejalan dan beriringan dengan perkembangan serta pertumbuhan masyarakat itu sendiri yang lajunya begitu cepat.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Dosen merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan yang mempunyai posisi strategis, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan dosen baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

[17]Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi,(Jakarta: 2012),158.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) Pasal 1 ayat 28-41 menetapkan: 1) Standar Mutu Kualifikasi Akademik Dosen, 2) Standar Mutu Kompetensi Dosen ,3) Standar Sertifikat Keahlian Dosen,4) Standar Rasio Dosen-Mahasiswa, 5) Standar Kualifikasi Akademik Tenaga Kependidikan (administrasi/penunjang), 6) Standar Kompetensi Tenaga Kependidikan, 7) Standar Sertifikat Keahlian Tenaga Kependidikan.[18]

Untuk memenuhi standar kualifikasi pendidik yang sesuai dengan tugas pelayanannya dosen dituntut untuk mengembangkan diri.Di dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 pendidikan nasional berfungsi mengembangkan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa,bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, Berakhlakmulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.[19]

Oleh karena itu, untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas salah satu yang harus terpenuhi adalah dosen yang bermutu. Hal ini sesuai dengan undang- undang nomer 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.

[18]Tim Redaksi Nuansa Aulia, Himpunan perundang-Undangan Republik Indonesia (Bandung ;Nuansa Aulia, 2006),22.
[19] .ibid 32.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

(2) Mempunyai komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.[20]

Dosen merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran,menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian,dan pengabdian kepada masyarakat. Kenyataan ini mengharuskan dosen untuk meningkatkan kemampuannya, terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan dan mengembangkan kreativitasnya.

Pengembangan mutu dosen berdasarkan kebutuhan institusi adalah penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasarkan kebutuhan individu dosen untuk menjalani proses profesionalisasi.Karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu, karena itulah dosen dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya.

Dosen yang bermutu adalah dosen yang memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional seperti yang terdapat dalam UU RI No 14 Tahun 2005 Tentang guru dan Dosen. Kompetensi dosen meliputi kompetensi pedagogik, kompetensikepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.[21]

Kualitas pendidikan nasional bergantung pada kualitas pendidikan setiap perguruan Tinggi.Kualitas Perguruan Tinggi bergantung pada kualitas belajar mengajar dosen di Kampus. Kualitas dosen bergantung bagaimana dia di

[20] .Ondi Saonandi,Aris Suherman,Etika Profesia Keguruan, (Jakarata :Aditama,2015), 4.
[21] Op.Cit,22.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dorong, di motivasi, dan dibina komitmennya pada pekerjaannya, agar dosen mengajar lebih efektif dan produktif, karena akuntabilitasnya yang tinggi.

Pengembangan mutu Dosen merupakan suatu bentuk bantuan profesional kepada dosen yang dirancang secara sistematis kepada dosen berdasarkan kebutuhan dengan tujuan memberikan pembinaan untuk memaksimalkan kinerjanya.Namun Masalah mendasar yang banyak dihadapi dan dikeluhkan para dosen di dalam melanjutkan pendidikan ke S2 atau ke S3 menyangkut biaya pendidikan dan relevansi disiplin ilmu.

Secara filosofi lembaga pendidikan merupakan bagian integral dari masyarakat, kerjasama antara lembaga dan masyarakat akan mendorong kemajuan lembaga sesuai dengan harapan masyarakat. Karena masyarakat dapat berperan serta dalam semua aspek manajemen lembaga mulai dari perencanaan program, pelaksanaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program termasuk pengadaan tenaga pendidikan.

Perkembangan mutu dosen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah peningkatan mutu yang membawa kepada perubahan yang lebih baik secara individu maupun kelembagaaan, sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S.Ar Ra'du ayat 11

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya : "Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.Dan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia." (Q.S Ar Ra'du :11).[22]

Berdasarkan ayat tersebut memberikan petunjuk bahwa perubahan kea rah yang lebih baik dimulai dari diri kita sendiri.Apabila kita hubungkan dengan pengembangan mutu dosen ayat ini sangat relevan.Mutu adalah penjabaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam rangka memenuhi kebutuhan yang diharapkan.

Mutu pendidikan atau mutu lembaga tertuju pada mutu lulusan. Menjadi hal yang mustahil, pendidikan atau lembaga yang menghasilkan lulusan yang bermutu, jika tidak melalui suatu proses pendidikan yang bermutu dan tidak di dukung oleh faktor-faktor penunjang proses pendidikan yang bermutu pula.Mutu pendidikan adalah kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber –sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin.[23]

Salah satu upaya peningkatan SDM dan pembenahan infrastruktur pendidikan di STAI At Taqwa Bondowoso diantaranya adalah tersedianya tenaga pengajar atau dosen.Hal tersebut dilakukan dalam rangka merespon Peraturan Menteri pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 tentang Standart Nasional Perguruan Tinggi (SNPT) , pasal 25 -29 tentang standart dosen dan tenaga kependidikan, maka Undang- undang tersebut

[22] Al Quran dan Terjemah, Kementerian Agama Republoik Indonesia,(Jakarta : Sigma Publising 2007),250.
[23]Mujamil Qamar,Manajemen Pendidikan Islam,(Malang : Erlangga , 2007),201.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

menjadi dasar bahwa semua perguruan Tinggi wajib mempedomani Standart Nasional Pendidikan.[24]

Campbell & Nystrand dalam Nanang Fattah untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas, perlu adanya pengelolaan secara menyeluruh dan professional terhadap sumber daya yang ada dalam lembaga pendidikan Islam[25].Dalam kontek ini pengembangan mutu dosen merupakan bagian dari peningkatan sumber daya manusia yang diharapkan menjadi pendukung kualitas lembaga secara menyeluruh.

Dari paparan tersebut maka kami tertarik untuk melakukan sebuah penelitian mengenai " Pengembangan Mutu Dosen di STAI At Taqwa Bondowoso". Dipilihnya Sekolah Tinggi At Taqwa Bondowoso sebagai setting penelitian karena peneliti menganggap masih perlu evaluasi, meliputi kompetensi dan komitmen dosen dalam pengembangan mutu. Dengan penelitian ini diharapkan terjadi perubahan kearah yang lebih baik pada pola pikir dan perilaku dosen di STAI At Taqwa.Karena para dosen memiliki peluang dan kesempatan yang luas khususnya dalam mengembangkan potensi diri secara mandiri maupun kelembagaan.

B. Fokus Penelitian

Dari konteks penelitian diatas penulis merumuskan permasalahan-permasalahan yang berguna sebagai pijakan menyusun penelitian tesis ini. Perumusan masalah dalam penelitian lapangan disebut dengan fokus

[24] Sumber Data, Profil STAI At Taqwa Bondowoso, 2019
[25]Nanang Fattah, Ekonomi dan pembiayaan madrasah, (Bandung: Rosdakarya,2000)56.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

penelitian.[26]Fokus penelitian memuat rincian pernyataan tentang cakupan atau topik pokok yang akan diungkapkan dan digali dalam penelitian . Fokus penelitian ini berisi pernyataan-pernyataan yang akan dikaji dalam penelitian dan alasan diajukan pertanyaan.

Alasan – alasan yang dikemukakan secara jelas, sesuai dengan sifat penelitian kualitatif yang holistik, induktif, dan naturalistik, berarti dekat dengan gejala yang diteliti.[27]Pada latar belakang masalah penulis mencoba merumuskan permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan penelitian tesis ini.

1. Bagaimana Upaya Peningkatan Kompetensi Dosen dalam pengembangan mutu di Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso ?
2. Bagaimana Komitmen Dosen dalam pengembangan mutu di Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian.Tujuan penelitian harus mengacu pada masalah-masalah yang telah dirumuskan sebelumnya pada fokus penelitian.[28]Penelitian ini bertujuan untuk memahami, mendeskripsikan dan menjelaskan pengembangan SDM dosen yang dilakukan secara formal maupun mandiri dalam hubungannya dengan kualitas kinerja dosen, terutama ditinjau dari sudut konsep pengembangan sumber daya manusia.Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

[26]Tim Penyusun, *Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Mahasisiwa Pasca Sarjana* (Jember : STAIN, 2012),85.
[27]Tim Penyusun IAIN Jember, Penulisan karya Ilmiah Pascasarjana (IAIN Jember press, 2018),20.
[28]Ibid.20

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

1. Mendeskripsikan upaya peningkatan Kompetensi Dosen dalam pengembangan mutu di Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso
2. Mendeskripsikan Komitmen Dosen dalam pengembangan mutu di Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso

D. Manfaat Penelitian

Pada bagian ini di tunjukkan manfaat atau pentingnya penelitian terutama bagi pengembangan ilmu atau pelaksanaan pembangunan dalam arti luas.Uraian penelitian ini berisi tentang alasan kelayakan atas masalah yang diteliti.

Manfaat penelitian juga berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Manfaat dapat bersifat teoritis, dan praktis, seperti manfaat bagi penulis, instansi, dan masyarakat keseluruhan.[29] Penelitianini diharapkanmempunyai manfaat (nilai guna) yang sangat besar pengaruhnya terhadap seluruh rangkaian kegiatan penelitian serta hasil penelitian baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini berusaha untuk mendeskripsikan pengembangan mutu dosen.Manfaat penelitian ini diharapkan dapat dijadikanrujukan pengembangan mutu dosen Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso ,juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap pengembangan mutu dosen.

[29]Ibid,20-21.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2. Manfaat Praktis.

a. Bagi peneliti, manfaat praktis yang diharapkan adalah bahwa seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan dan sekaligus memperoleh pengetahuan empirik mengenai pengembangan mutu dosen Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso .

b. Bagi Sekolah Tinggi At Taqwa, peneliti berharap manfaat hasil penelitian dapat diterima sebagai kontribusi untuk meningkatkan pengembangan mutu dosen Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso

c. Bagi masyarakat, khususnya wali mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso sebagai pemahaman mengenai kelebihan dan kekurangan lembaga pendidikan tinggi di tinjau dari pengembangan mutu dosen .

d. Bagi peneliti, Dapat menambah wawasan dan pengalaman baru yang nantinya dapat dijadikan sebagai pijakan dalam mengembangkan mutu pendidik sesuai dengan disiplin ilmunya, terutama didalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

E. Definisi istilah

Dalam penelitian ini, perlu didefinisikan secara riil sebuah istilah yang digunakan dalam judul dan fokus penelitian.Definisi istilah ini berguna untuk memberikan pemahaman dan batasan yang jelas agar penelitian ini tetap terfokus pada kajian yang diteliti.Bagian ini memberikan penjelasan mengenai istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian dalam judul penelitian.[30]

[30]Ibid, 20.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Adapun istilah-istilah yang perlu didefinisikan adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan Mutu

Sesuai keberadaannya, mutu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dosen yang berkualitas, sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan, baik inputnya, prosesnya maupun outputnya.Esensi dari pengembangan merupakan tuntutan yang harus dilakukan supaya menambah keluasan dan keefektifan dalam menjalankan tugasnya. Pegembangan mutu dosen berarti proses improvisasi diri (*self improvement*) yang tiada henti. Sebab terkait dengan akselerasi perkembangan ilmu dan teknologi.

Adapun alasan utama dari pengembangan mutu dosen merupakan suatu bentuk tanggung jawab dalam memberikan sumbangan pada pertumbuhan dan pengembangan ilmu, mengembangkan kemampuan belajar mahasiswa, serta melaksanakan kegiatan administrasi kampus.

Mengingat beratnya tugas yang dijalankan dosen, maka proses pengembangan mutu merupakan upaya untuk meringankan bagian- bagian dari tugas yang dipikulnya tersebut. Sehingga untuk melakukan pengembangan harus berangkat dari komitmen dan semangat yang serius.

Mutu dapat di pandang sebagai suatu ukuran baik dan buruk suatu benda atau perilaku, keadaan, taraf atau derajat. Kesesuaian inilah yang dalam formulasi pengembangan mutu menjadi orientasi pertama dan utama untuk melihat relevansi hasil *(out put*) lembaga pendidikan dengan harapan para pelanggan (*stakeholder*) karena perkembangan zaman yang terus bergulir.

Tiga faktor utama yang saling menunjang dalam pengembangan mutu dosen,yaitu: manajemen, organisasi, dan kepribadian personil. Manajemen

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

meliputi penentuan kebijakan program, teknis, serta bentuk dan batasan tugas institusi.Sementara strategi organisasi adalah tugas, tujuan, fungsi, otoritas, dan peran yang dimainkan organisasi.Sedangkan keadaan personil berkenaan dengan kemampuan awal, motif dan cita-cita, etos kerja, serta keterikatan pada tugas.

2. Dosen

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utamanya mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.Karena itu dosen harus memenuhi standar kualifikasi pendidik yang sesuai dengan tugas pelayanannya yakni memiliki kapabilitas, loyalitas dan akuntabilitas.

Dosen merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan.Seiring dengan kemajuan teknologi informasi yang telah demikian pesat, dosen tidak hanya bertindak sebagai penyaji informasi, tetapi juga harus mampu bertindak sebagai fasilitator, motivator dalam pembelajaran, pembimbing dalam penelitian sehingga lebih banyak memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mencari dan mengolah informasi dan pengembangan diri berkaitan dengan pengabdian masyarakat.

Oleh karena itu, kompetensi tenaga akademik, profesionalisme, dan produktivitas tenaga akademik perlu dikembangkan dan ditingkatkan secara terencana, terpola dan terpadu dalam satu sistem pengelolaan perguruan tinggi.

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Jadi yang dimaksud dengan Pengembangan mutu dosen di STAI At Taqwa merupakan bagian dari upaya yang dilakukan oleh lembaga untuk meningkatkan mutu perguruan tinggi maka diperlukan tenaga-tenaga dosen yang bermutu. Dapat difahami bahwa pengembangan tenaga pengajar akan berpengaruh terhadap pengembangan lembaga pendidikan yang akan berimplikasi terhadap peningkatan mutu pendidikan.

F. Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam penelitian ini nantinya saling memiliki keterkaitan secara substansial mulai dari bab pertama sampai dengan bab terakhir. Untuk memberikan gambaran alur pembahasan supaya dapat diketahui logika penyusunan dan koherensi antara satu bagian dengan bagian yang lain maka pembahasan akan disistimatisir sebagai berikut:

Bab I , "Pendahuluan" berisi latar belakang masalah (*Problem research*), rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, ,pendefinisian dari istilah / operasional yang di dalamnya mendeskripsikan tentang *key concept* penelitian dan prosedur penelitian. Dengan tujuan agar tidak menimbulkan mis understanding dan juga sebagai pemaparan alur dari kelanjutan penelitian ini.

Bab II, akan dipaparkan mengenai kajian pustaka, yang terdiri dari penelitian terdahulu dan kajian teori tentang pengembangan mutu dosen.

Bab III, merupakan bab yang menjelaskan tentang metode penelitian dan prosedur penelitian. Point ini berisi tentang kajian metode yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian tesis ini meliputi jenis penelitian, pendekatan penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, metode

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

penelitian dan pengumpilan data serta analisa data, jnuga langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam melalukan penelitian.

Bab IV, merupakan bab yang mendeskripsikan tentang paparan data dan temuan penelitian. Bab ini memaparkan tentang hasil-hasil penelitian yang berasal dari data empirik dengan menggunakan metode dan prosedur penelitian yaitu tentang temuan-temuan peneliotian di lapangan.

Bab V, memaparkan tentang pembahasan dan analisa data dari hasil penelitian dengan menjabarkan aspek yang menjadi fokus penelitian dalam tesis ini.

Bab VI, Merupakan bab penutup yang akan dirumuskan beberapa poin penting sebagai kesimpulan dan rekomendasi dari penelitian, juga saran yang diajukan pada objek penelitian.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini akan direview hasil penelitian terdahulu dan penelitian mengenai pengembangan mutu tenaga pendidikan di sebuah lembaga.Hal tersebut dilakukan untuk mempertegas perbedaan memperjelas posisi penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

Nur Hasyim, menulis tentang " Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Di Madrasah Aliyah Abdul Wahid Hasyim Balung Tahun 2013".[31] Dalam penelitian ini disebutkan bahwa peningkatan kompetensi pedagogik guru dilakukan secara berkesinambungan oleh kepala sekolah ,lembaga dan guru.Upaya peningkatan kompetensi dilakukan guru dengan mengikuti penataran, seminar atau diskusi. Memanfaatkan media cetak atau media massa dan media elektronik.Sedangkan peningkatan profesi dapat dilakukan melalui kursus, aktif dalam organisasi keguruan yang berkaitan dengan pengelolaan pembelajaran.

Abdul Barhan, menulis tentang" Pengembangan Sumber daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Syarifudin Kec.Wonorejo, Kab. Lumajang".[32] Dalam Penelitian ini ditemukan hasil penelitian sebagai berikut : Usaha pengasuh dalam mengembangkan kompetensi

---

[31] .Nur Hasyim, Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Proses Belajar Mengajar (Jember :Tesis IAIN ,2013), 11.

[32] .Abdul Barhan, " Pengembangan Sumber daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan"(Jember :Tesis IAIN , 2013), 12.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

SDM ustadz ustadzah Pondok Pesantren Syarifudin dalam meningkatklan mutu pendidikan diantaranya ,

1. Perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan jalan, a. penyusunan perencanaan melibatkan semua struktur pengurus pesantren dan pengasuh,b.perencanaan sumber daya manusia setiap awal tahun dan pertengahan semester,c.perencanaan tenaga pengajar didasarkan pada hasil evaluasi dan analisis kebutuhan ketenagaan setiap akhir tahun
2. Rekrutmen sumber daya manusia, adapun ketentuan rekrutmen sumber daya manusia meliputi,a. syarat dalam rekrutmen, beragama Islam, Ahlussunnah wal jamaah, memiliki dedikasi yang tinggi, ikhlas, memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, dan pada bidang tertentu yang berkaitan dengan pemerintahan, b. proses rekrutmen terdiri dari rekrutmen internal dan eksternal.
3. Seleksi dengan ketentuan seleksi administrative, tes tertulis,dan tes mengajar, wawancara,seleksi menggunakan sistem gugur, potensial dan kualifikasi pelamar harus sesuai dengan pengalaman sebelumnya.
4. Evaluasi dengan ketentuan a) penilaian secara formal maupun informal, b) secara periodik melakukan kunjungan ke kelas- kelas c) penilaian prestasi kerja, kesetiaan, tanggung jawab, kejujuran, dan ketaatan pada tata tertib lembaga.

Tartimus sholihah, menulis tentang “Motivasi Kerja Guru dalam Peningkatan Pembelajaran di Sekolah Dasar Mabadiul Ihsan Kecamatan

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Tegalsari Kabupaten Banyuwangi, Tahun Pelajaran 2013/2014.[33] Dalam Penelitian ini ditemukan hasil penelitian sebagai berikut, Motivasi intrinsik guru dalam meningkatkan mutu perencanaan pembelajaran dengan cara pertama, penambahan buku sumber pelajaran seperti LKS, kedua menambah jam belajar, ketiga menyiapkan RPP, keempat menyiapkan alat peraga, kelima pembinaan guru melalui KKG, keenam optimalisasi pembelajaran melalui PTK yang ada di kelas, ke tujuh perencanaan kuliah lanjutan bagi guru-guru yang masih D2.

Totok Sudarmanto, menulis tentang "Peran Kepala Madrasaha dalam mengembangkan profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember".[34] Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, Kepala Madrasah memiliki peranan sebagai leader dan manager.Dalam perannya sebagai leader kepala Madrasah bertugas dan bertanggung jawab sebagai innovator dan motivator. Dalam tugasnya sebagai manager kepala Madrasah memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai administrator.

Ikhwan Bakti, menulis tentang, "Inovasi kurikulum Pondok Pesantren Asy-Syuja'I Rowotantu Rambipuji Jember dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era Globalisasi".[35] Dalam penelitian ini menunujukkan bahwa, inovasi atau pembaharuan yang menyangkut lima aspek demi meningkatkan mutu pendidikan di era globalisasi ini. Lima aspek tersebut yaitu 1) aspek kurikulum, kurikulum diponpes Asy-Syuja'I tidak bersifat statis melainkan sering

[33]Tartimus sholihah, menulis tentang "Motivasi Kerja Guru dalam Peningkatan Pembelajaran di Sekolah Dasar Mabadiul Ihsan Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi, Tahun Pelajaran 2013/2014(Jember :Tesis IAIN , 2013), 12.
[34]Totok Sudarmanto, menulis tentang "Peran Kepala Madrasaha dalam mengembangkan profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember,(Jember :Tesis IAIN , 2019), 12.
[35]Ikhwan Bakti, menulis tentang, "Inovasi kurikulum Pondok Pesantren Asy-Syuja'I Rowotantu Rambipuji Jember dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era Globalisasi,(Jember :Tesis IAIN , 2019), 183.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

mengalami perubahan dan pengembangan.Perubahan tersebut meliputi perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi kurikulum yang dilaksanakan. Inovasi kurikulum pondok tersebut sesuai perencanaan serta pelaksanaan yang ada saat ini yaitu meliputi : a) internalisasi kurikulum pesantren pada lembaga formal, b) program wajib diniyah, c) program tambahan, d) program Niha'I, e) *Amaliya Tadris* (PPL/*microteaching*), dan f) *Khidmah Tarbawiyah* (PKT/KKN), 2) Aspek bidang personalia, inovasi yang terdapat di pondok Pesantren Asy-Syuja'I pada bidang personalia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di era globalisasi lebih mengarah kepada peningkatan mutu guru melalui program Niha'I, 3) aspek *partnership*, inovasi pada aspek ini dilaksanakan oleh Pondok Pesantren Asy-Syuja'I melalui program *KhidmahTarbawiyah* 4) aspek sarana dan prasarana, inovasi pada aspek ini meliputi *hard ware* dan *soft ware* yang dilaksanakan sesuai dengan perkembangan IPTEK 5) aspek pengaturan waktu, perubahan dan pembaharuan pada aspek pengaturan waktu di Pondok Pesantren Asy-Syuja'I lebih mengarah pada pengaturan waktu sekolah dan waktu belajar.

NO.	Judul dan peneliti	Hasil penelitian	Persamaan penelitian	Perbedaan penelitian
1	2	3	4	5
1	Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Di	peningkatan kompetensi pedagogik guru dilakukan secara berkesinambungan oleh kepala sekolah , lembaga dan guru	Pengembangan mutu dosen dilaksanakan secara mandiri maupun kelembagaan	peningkatan kompetensi dilakukan guru dengan mengikuti penataran, seminar atau diskusi. Memanfaatkan media cetak atau

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

	Madrasah Aliyah Abdul Wahid Hasyim Balung Nur Hasyim, Tahun 2013			media massa dan media elektronik.
2.	Abdul Barhan, menulis tentang Pengembangan Sumber daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Syarifudin Kec.Wonorejo, Kab. Lumajang.	Usaha pengasuh dalam mengembangkan kompetensi SDM ustadz ustadzah Pondok Pesantren Syarifudin dalam meningkatklan mutu pendidikan	meningkatkan mutu pendidikan diantaranya , 1.perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan jalan, a. penyusunan perencanaan melibatkan semua struktur pengurus pesantren dan pengasuh, b.perencanaan sumber daya manusia setiap awal tahun dan pertengahan semester	1)perencanaan sumber daya manusia, 2) Rekrutmen sumber daya manusia, 3)seleksi administrative, tes tertulis, dan tes mengajar, wawancara.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

			c. perencanaan tenaga pengajar didasarkan pada hasil evaluasi dan analisis kebutuhan ketenagaan setiap akhir tahun.	
3	Tartimus sholihah, menulis tentang "Motivasi Kerja Guru dalam Peningkatan Pembelajaran di Sekolah Dasar Mabadiul Ihsan Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi ,Tahun Pelajaran	1.Motivasi intrinsik guru dalam meningkatkan mutu perencanaan pembelajaran 2.Motivasi ekstrinsik guru dalam meningkatkan mutu perencanaan pembelajaran	peningkatan mutu pembelajaran dilakukan secara berkesinambungan oleh , lembaga dan guru	cara pertama, penambahan buku sumber pelajaran seperti LKS, kedua menambah jam belajar, ketiga menyiapkan RPP, keempat menyiapkan alat peraga, kelima pembinaan guru melalui KKG, keenam optimalisasi pembelajaran melalui PTK yang ada di kelas, ke tujuh perencanaan kuliah lanjutan bagi guru-guru yang

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

	2013/2014.			masih D2.
4.	Totok Sudarmanto, menulis tentang "Peran Kepala Madrasaha dalam me ngembang kan profesionalis me Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember	Kepala Madrasah memiliki peranan sebagai leader dan manager.	Kepala Madrasah memiliki peranan untuk pengembang an profesionalis me Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember	Kepala Madrasah memiliki peranan sebagai leader dan manager. Dalam perannya sebagai leader kepala Madrasah bertugas dan bertanggung jawab sebagai innovator dan motivator. Dalam tugasnya sebagai manager kepala Madrasah memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai administrator.
5.	Ikhwan Bakti, menulis tentang, "Inovasi kurikulum Pondok Pesantren Asy-Syuja'I Rowotantu	Inovasi kurikulum pondok tersebut sesuai perencanaan serta pelaksanaan yang ada saat ini yaitu meliputi : a) internalisasi kurikulum pesantren pada	Inovasi kurikulum pondok tersebut sesuai perencanaan serta pelaksanaan yang ada saat ini yaitu	inovasi yang terdapat di pondok Pesantren Asy-Syuja'I pada bidang personalia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di era globalisasi lebih mengarah kepada peningkatan mutu

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

	Rambipuji Jember dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era Globalisasi	lembaga formal, b) program wajib diniyah, c) program tambahan, d) program Niha'I, e) *Amaliya Tadris* (PPL/*microteaching*), dan f) *Khidmah Tarbawiyah* (PKT/KKN) 2) Aspek bidang personalia, inovasi yang terdapat di pondok Pesantren Asy-Syuja'I pada bidang personalia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di era globalisasi lebih mengarah kepada peningkatan mutu guru melalui program Niha'I; 3)aspek *partnership*, inovasi pada aspek	meliputi : a) internalisasi kurikulum pesantren pada lembaga formal, b) program wajib diniyah, c) program tambahan, d) program Niha'I, e) *Amaliya Tadris* (PPL/*microteaching*), dan) *Khidmah Tarbawiyah* (PKT/KKN)	guru melalui program Niha'I aspek *partnership*, inovasi pada aspek ini dilaksanakan oleh Pondok Pesantren Asy-Syuja'I melalui program *Khidmah Tarbawiyah* , aspek sarana dan prasarana, inovasi pada aspek ini meliputi *hard ware* dan *soft ware* yang dilaksanakan sesuai dengan perkembangan IPTEK , aspek pengaturan waktu, perubahan dan pembaharuan pada aspek pengaturan waktu

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

		ini dilaksanakan oleh Pondok Pesantren Asy-Syuja'I melalui program *KhidmahTarbawiyah* 4) aspek sarana dan prasarana, inovasi pada aspek ini meliputi *hard ware* dan *soft ware* yang dilaksanakan sesuai dengan perkembangan IPTEK 5) aspek pengaturan waktu, perubahan dan pembaharuan pada aspek pengaturan waktu di Pondok Pesantren Asy-Syuja'I lebih mengarah pada pengaturan waktu sekolah dan waktu belajar.		

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

B. Kajian Teori

1.Pengembangan Mutu

Sejalan dengan perubahan yang terjadi, baik di lingkungan internal maupun eksternal lembaga pendidikan, maka setiap lembaga dituntut untuk terus menerus meningkatkan kualitas tenaga kependidikannya agar mempunyai kemampuan kompetitif yang handal. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, maka lembaga harus terus menerus mengadakan pelatihan dan pengembangan mutu tenaga kerjanya.

Perbaikan kualitas pendidikan senatiasa terus dilakukan oleh pemerintah maupun oleh pihak instansi lain yang terkait. Perbaikan bertujuan untuk menghasilkan sumberdaya manusia yang bermutu dan berkompeten.Perbaikan mutu dosen perguruan tinggi dapat dilakukan secara nyata melalui pengembangan sumber daya manusia. Ada 3 hal kompetensi dasar sumber daya manusia yang bermutu yaitu: (1) kemampuan menguasai keahlian dalam berbagai cabang iptek, (2) kemampuan bekerja secara professional dan berusaha bekerja secara mandiri dan (3) kemampuan menghasilkan karya yang bermutu. Ketiganya harus terus dikembangkan dengan tetap berlandaskan ciri budaya, karakter, dan kepribadian manusia Indonesia.[36]

Oleh karena itu sumber daya manusia berkualitas, professional dan handal merupakan kebutuhan mutlak sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan.Maka untuk mewujudkannya dibutuhkan pengelolaan sumber daya

[36]Suryadi.A, Pendidikan, Investasi SDM, dan Pembangunan.(Isu, Teori dan Aplikasi untuk Pembangunan, Pendidikan dan Sumberdaya Manusia Indonesia.), (Edisi 2. Bandung: Widya Aksara Press. 2012)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

manusia itu sendiri sehingga tujuan organisasi pendidikan yaitu terwujudnya mutu pendidikan dapat dicapai.

Mutu bagi institusi adalah agenda utama dan meningkatkan mutu adalah tugas yang paling penting. Mutu merupakan suatu hal yang membedakan antara kesuksesan dan kegagalan. Mutu merupakan masalah pokok yang akan menjamin perkembangan suatu institusi pendidikan.Menurut edward salis, mutu adalah sesuatu yang memuaskan dan melampaiu keinginan dan kebutuhan pelanggannnya.[37]

Mutu dianggap sebagai langkah terbaik untuk membantu memperoleh sistem pendidikan yang efektif dan efisien. Jika didalami lebih jauh maka sesungguhnya fokus pendidikan yang efektif dan efisien intinya adalah pembelajaran. Penjaminan mutu dalam pembelajaran (*quality assurance inteaching*) dalam proses pelaksanaannya dipengaruhi oleh sumber-sumber mutu pendidikan berawal dari :

1. Pemahaman dari dosen
2. Nilai moral tinggi
3. Hasil ujian yang unggul
4. Dukungan orang tua dan masyarakat sekitar
5. Kecukupan sumber dukungan
6. Penerapan teknologi mutakhir
7. Kekuatan dan tujuan pemimpin
8. Perhatian terhadap mahasiswa

[37]Edward Salis, Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan, (penterjemah Ahmad Ali Riyadi, (Jakarta: iRCisoD,2011),56.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

9. kurikulum yang menantang. [38]

Pengembangan mutu dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kinerja, lebih lanjut Gomes mengatakan bahwa, Pengembangan (*development*) menunjuk kepada kesempatan belajar (*learning opportunities*) yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja.

Sedangkan Randalls S.Schuller mengemukakan bahwa , "*training and development is any attempt to improve current or future employee performance by increasing the employee's skill and knowledge."*[39] Definisi tersebut mengisyaratkan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan usaha untuk meningkatkan performance karyawan, baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang. Usaha tersebut berupa peningkatan kemampuan karyawan baik skill maupun pengetahuan.Pengembangan merupakan tuntutan yang harus dijalankan supaya menambah keleluasaan dan kefektifan dalam menjalankan tugasnya.

Pengembangan profesionalisme dosen berarti proses improvisasi diri (*self improvement*) yang tiada henti.Sebab terkait dengan akselerasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memberikan tekanan pada lembaga dalam berbagai hal seperti fasilitas, struktur organisasi serta sumber daya manusia semakin tidak terprediksi.Alasan pokok terhadap pengembangan profesionalisme yaitu dosen merupakan personel yang bertanggung jawab dalam memberikan sumbangan pada pertumbuhan dan

[38]Robin, Middlehurst,*Quality Assurance Implications of New forms of Higher Education.* Helsinki: ENQA. 2001: 16

[39] Abdus Salam, Manajemen Insani dalam Pendidikan, (pustaka pelajar, Yogyakarta,2014),177

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

pengembangan ilmu, mengembangkan kemampuan belajar mahasiswa, serta melaksanakan kegiatan administrasi lembaga.

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia "Mutu adalah (ukuran), baik buruk suatu benda,taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan,dsb)"[40]. Secara istilah mutu adalah "Kualitas memenuhi atau melebihi harapan pelanggan". Dengan demikian mutu adalah tingkat kualitas yang telah memenuhi atau bahkan dapat melebihi dari yang diharapkan Mutu sebagai suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa , manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan .[41]

Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang dapat menghasilkan keluaran, baik pelayanan dan lulusan yang sesuai kebutuhan atau harapan pelanggan (pasar)nya.[42] Secara konseptual, mutu selalu berkaitan dengan pelanggan, pembeli, pemakai produk atau jasa yang dihasilkan oleh suatu lembaga maupun perseorangan.

Mutu adalah sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan.[43] Mutu pendidikan yang dimaksudkan di sini adalah kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin.[44]

Kata "mutu" dalam pendidikan mengacu pada masukan, proses dan dampaknya.Mutu dapat dilihat dari beberapa sisi. Pertama, kondisi baik atau

---

[40] Lukman Ali, Kamus Besar bahasa Indonesia, (Jakarta : Balai Pustaka, 1995), 677.
[41]M.N. Nasution, Manajemen Mutu terpadu, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2004), 15.
[42]Muhammad Fathurrohman dan Sulistyorini,Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam: Peningkatan Lembaga Pendidikan Islam secara Holistik (Teoritik & Praktik), (Yogyakarta: Teras, 2012), 44-45
[43] Jarome S. Arcaro, Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan, terj.Yosai Triantara,(Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), 75.
[44]Ace Suryadi dan H.A.R. Tilaar, Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 1993), 159.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

tidaknya masukan sumber daya manusia, seperti kepala sekolah, tenaga pengajar,laboratorium, staf tata usaha dan sisiwa.Kedua memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa media pembelajaran, buku, kurikulum dan sarana prasarana lembaga.Ketiga, memenuhi apa tidaknya criteria masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan seperti, visi, motivasi , ketekunan dan cita-cita.[45]

Secara etimologis, mutu adalah derajat (tingkat) unggulan suatu produk (hasil kerja/upaya) baik berupa barang maupun jasa, baik yang tangible maupun yang itangible.Menurut Edward Sallis, mutu di pahami sebagai sesuatu yang absolute, artinya mutu suatu idealisme yang tidak dapat dikompromikan karena mutu merupakan bagian dari standar yang sangat tinggi dan tidak dapat diungguli.[46]

Sedangkan menurut Joseph Juran, mutu adalah kecocokan penggunaan produk (*fitness for use*) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan,atau kualitas sebagai kesesuaian terhadap spesifikasi. Sementara itu, W.Edwards Deming menyatakan bahwa kualitas adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau apapun yang menjadi kebutuhan dan keinginan konsumen.Menurut Philip B.Crosby menyatakan bahwa kualitas adalah *comformance to requirement* yaitu kesesuaian dengan yang disyaratkan atau distandartkan sebagai kesempurnaan dan kesesuaian terhadap persyaratan.[47]

[45] Sudarman Danim, Visi Baru Manajemen Sekolah (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006),53.
[46]Edward Sallis, *Total Quality Manajemen in education*,(London : Kogan page Limited, 2002),51-52.
[47]Ibid.110

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Menurut Lewis peningkatan mutu organisasi apapun didukung oleh empat kekuatan pendorong, atau pilar, yang menggerakan organisasi menuju penerapan pelayanan mutu.

"Total Quality Management in any organization is supported by four driving forces, or pillars, that move the organization toward the full application of quality service. The four pillars of the House of Quality are customer service, continuous improvement, processes and facts, and respect for people. All are distinct, but equal in potential strength. All four must be addressed; minimizing one weakens the others. By not addressing one, the entire house of Quality will fall".[48]

Dari definisi tersebut, empat pilar yang dimaksud adalah, 1) layanan terhadap pelanggan, 2) perbaikan yang dilakukan secara terus menerus, 3) melalui proses dan fakta-fakta yang ada, 4) menghormati orang lain. Keempat pilar ini harus menjadi satu kesatuan karena dilakukan dalam rangka untuk meminimalkan kesalahan. Jika salah satu pilar tidak dijalankan dengan baik maka akan meruntuhkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Secara umum mutu adalah gambaran atau karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan, dalam konteks pendidikan pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan.[49]

Sebagaimana pendapat Jens J.Dahlgaard dkk ,sebagai berikut:

[48]Ralph G. Lewis, Douglas H. Smith, *Total Quality in Higher Education*, (Florida : St. Lucie Press, 1994), 91

[49]Umeidi, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*(Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan menengah, 2001),23.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

The special character of the employees is made up of the amployees values, attitudes,language, expetience etc.and it is not unlike that we will finf elements of company's quality culture in this complex field. This is where we find the values that substantially determine the actual /manifest quality of compony's product and services."[50]

2.Dosen

Dosen adalah pendidik profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1, dikatakan bahwa "Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat".[51]

Dari pasal 1 ini perlu ditekankan bahwa seorang dosen bukan hanya merupakan seorang pendidik profesional pada perguruan tinggi, tapi juga merupakan seorang ilmuwan. Untuk itu, dalam UU RI no. 14 Tahun 2005 pasal 45, dikatakan bahwa "Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional".[52]

Imam Al-Ghazali menggunakan istilah pendidik dengan berbagai kata seperti, al-Muallimin (guru), al-Mudarris (pengajar), al-Muaddib (pendidik),

[50]Jens J.Dahlgaard, kai kristensen and gopal K .Kanji, *Fundamentals Of TQM*, (Taylor & Francis, First Publish,1998) 262.
[51]Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Sistem Pendidikan Nasional(Jakarta;2005)
[52]Ibid

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dan al-Wallid (orang tua).Menurut al-ghazali pekerjaan mengajar adalah kegiatan yang paling dibutuhkan dan paling sempurna peranannya, karena seorang guru menyempurnakan dan menyucikan hati manusia, yang paling utama seorang guru harus membimbing anak didiknya agar beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT (Murabbir ruh). Menurut al-Ghazali seorang pendidik harus memiliki sikap yang sabar dalam menerima masalah-masalah yang ditanyakan siswa, bersifat kasih dan tidak pilih kasih, menanamkan sifat yang bersahabat di dalam hatinya terhadap semua murid-muridnya, adanya minat dan perhatian terhadap proses belajar mengajar serta membimbing dan mendidik murid dengan sebaik-baiknya.

Menurut W.F Cornell Dosen professional adalah pendidik yang memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan persyaratan yang dituntut oleh profesinya.Peranan profesi adalah sebagai motivator, supervisor, penanggung jawab Pembina disiplin , model perilaku, pengajar dan pembimbing dalam proses belajar, pengajar yang terus mencari pengetahuan dan ide baru untuk melengkapi dan meningkatkan pengetahuannya, komunikator terhadap orang tua mahasiswa dan masyarakat, administrator kelas, serta anggota organisasi profesi pendidikan.[53]

Dalam kamus besar Indonesia, profesionalisme mempunyai makna, mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau yang professional. Profesionalisme merupakan sikap dari seorang professional. Artinya sebuah term yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah

[53] Udin Syaefudin, Pengembangan Profesi guru, (Bandung :AlfaBeta, 2010),30.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dikerjakan oleh seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesinya.

Menurut Supriadi, penggunaan istilah profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan suatu pekerjaan sebagai profesi, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang dan rendah. Profesionalisme juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya.

Konsep profesionalisme seperti yang dijelaskan sumardi, bahwa ia memiliki lima prinsip atau muatan pokok yaitu, *pertama* afiliasi komunitas (*community affiliation*) yaitu, menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal atau kelompok -kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan.Melalui ikatan profesi ini para professional membangun kesadaran profesi.

Kedua, kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*) merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang professional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, mereka yang bukan anggota profesi).

Ketiga, keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (*belief self regulation*) dimaksud bahwa yang paling berwenang dalam memiliki pekerjaan professional adalah rekan sesama profesi, bukan “orang luar” yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

Keempat, dedikasi pada profesi (*dedication*) dicerminkan dari dedikasi professional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki.Keteguhan tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

ekstrinsik dipandang berkurang. Sikap ini merupakan ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan.

Kelima, kewajiban sosial, (social obligation) merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun professional karena adanya pekerjaan tersebut.

Kelima pengertian diatas merupakan kriteria yang digunakan untuk mengukur derajat sikap professional seseorang, berdasarkan definisi tersebut maka profesionalisme adalah konsepsi yang mengacu pada sikap seseorang atau bahkan bisa kelompok, yang berhasil memenuhi unsur-unsur tersebut secara sempurna.

Pendidikan pada hakikatnya adalah usaha membudayakan manusia atau memanusiakan manusia,pendidikan sangat strategis untuk Dosen adalah jabatan professional yang memerlukan berbagai keahlian khusus.[54] Sebagai suatu profesi maka harus memenuhi kriteria profesional sebagai berikut :

a. Fisik
   - Sehat jasmani dan rohani
   - Tidak mempunyai cacat tubuh yang bisa menimbulkan ejekan/cemoohan atau rasa kasihan

b. Mental/ Kepribadian
   - Berkepribadian /berjiwa pancasila
   - Mampu menghayati GBHN
   - Mencintai bangsa dan sesama manusia dan rasa kasih sayang kepada anak didik

[54] .Prof.Dr.Oemar Hamalik, Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi, Bumi Aksara, 2002,36

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

- Berbudi pekerti yang luhur
- Berjiwa kreatif, dapat memanfaatkan rasa pendidikan yang ada secara maksimal
- Mampu menyuburkan sikap demokratis dan penuh tenggang rasa
- Mampu mengembangkan kreativitas dan tanggung jawab yang besar akan tugasnya.
- Mampu mengembangkan kecerdasan yang tinggi.
- Bersifat terbuka, peka dan inovatif.
- Menunjjukkan rasa cinta kepada profesinya
- Ketaatannya akan disiplin
- Memiliki sense of humor.

c. Keilmiahan atau Pengetahuan

- Memahami ilmu yang dapat melandasi pembentukan pribadi
- Memahami ilmu pendidikan dan mampu menerapkan dalam tugasnya
- Memahami,menguasai, serta mencintai ilmu pengetahuan yang akan diajarkan
- Memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang-bidang yang lain
- Senang membaca buku-buku ilmiah
- Mampu memecahkan persoalan secara sistematis , terutama yang berhubungan dengan bidang studi
- Memahami prinsip-prinsip kegiatan belajar mengajar

d. Keterampilan

- Mampu berperan sebagai organisator proses belajar mengajar

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

- Mampu menyusun bahan pelajaran atas dasar pendekatan structural, interdisipliner, fungsional, behavior dan teknologi
- mampu merencanakan dan melaksanakan evaluasi pendidikan
- Memahami dan mampu melaksanakan kegiatan dan pendidikan di luar lembaga.Kompetensi professional dosen, selain berdasarkan pada bakat, unsur pengalaman dan pendidikan memegang peranan yang sangat penting.

Dalam pandangan al-Ghazali, sentral dalam pendidikan adalah hati sebab hati merupakan esensi dari manusia. Menurutnya, substansi manusia bukanlah terletak pada unsur-unsur yang ada pada fisiknya, melainkan berada pada hatinya dan memandang manusia bersifat teosentris sehingga konsep tentang pendidikannya lebih diarahkan pada pembentukan akhlak yang mulia. Tugas guru tidak hanya mencerdaskan pikiran, tetapi juga membimbing, mengarahkan, meningkatkan, dan menyucikan hati untuk mendekatkan diri kepada Allah Swt. Jadi, peranan guru sangatlah besar, bukan hanya mengajar, mentransfer ilmu, melainkan yang lebih penting adalah mendidik.[55]

Pandangan al-Ghazali terhadap guru sangat idealistik. Idealisasi guru, menurutnya, adalah orang yang berilmu, beramal, dan mengajar. Berangkat dari perspektif idealistik tersebut, al-Ghazali menegaskan bahwa pendidik atau guru perlu menjaga etika dan kode etik profesinya. Kode etik atau tugas profesi yang harus dipatuhi guru (pendidik) meliputi delapan hal berikut.

a. Menyayangi peserta didiknya, bahkan memperlakukan mereka seperti perlakuan dan kasih sayang guru kepada anaknya sendiri.

[55] Muhammad Jawwad Ridha, *Tiga Aliran Utama Teori Pendidikan Islam*, hlm. 129-132.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

b. Guru bersedia sungguh-sungguh mengikuti tuntunan Rasulullah sehingga ia tidak mengajar untuk mencari upah atau untuk mendapatkan penghargaan dan tanda jasa. Akan tetapi, semata-mata mencari keridhaan Allah dan mendekatkan diri kepada-Nya.

c. Guru tidak boleh mengabaikan tugas memberi nasihat kepada peserta didiknya, yang meliputi nasihat tentang tahapan mencari ilmu (termasuk prioritas studi keilmuan yang harus digeluti), serta nasihat tentang tujuan mencari ilmu yang berorientasi pada pendekatan diri kepada Allah.

d. Mencegah peserta didik terjerembab ke dalam akhlak tercela melalui cara sepersuatif mungkin dan melalui cara penuh kasih sayang, tidak dengan cara mencemooh dan kasar.

e. Kepakaran guru dalam spesialisasi keilmuan tertentu tidak menyebabkannya memandang remeh disiplin keilmuan lainnya.

f. Guru menyampaikan materi pengajarannya sesuai dengan tingkat pemahaman peserta didik.

g. Terhadap peserta didik yang berkemampuan rendah, guru menyampaikanmateri secara jelas, konkret, dan sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik dalam mencernanya.

h. Guru mau mengamalkan ilmunya sehingga antara terjadi keterpaduan antara ucapan dan tindakan guru. Bagaimanapun, ilmu hanya diketahui dengan mata hati (*basha'ir*), sedangkan perbuatan diketahui dengan mata

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

kepala (*abshar*). Apabila terjadi kontradiksi antara ilmu dan amal, tentu akan menghambat keteladanan.[56]

a. Beban Kerja Dosen

Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, telah memposisikan dosen sebagai profesi dan ilmuwan. Dosen dianggap sebagai komponen terpenting Pendidikan Tinggi, sehingga dosen perlu dikelola secara baik dan tepat oleh pemerintah.[57]

Sebagai alat ukur pembinaan dan pengembangan profesi dan karier dosen perlu dibuat pedoman Beban Kerja Dosen (BKD).BKD adalah sejumlah tugas yang wajib dilaksanakan oleh seorang dosen sebagai tugas institusional dalam penyelenggaraan kegiatan pokok dan fungsinya dalam pendidikan dalam kerangka tridharma Perguruan Tinggi.

Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan memiliki tugas utama Tridharma Perguruan Tinggi, yakni mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.Beban kerja dosen sebagai bukti pelaksanaan dari Tridharma Perguruan Tinggi paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester.Sedangkan professor atau guru besar adalah dosen dengan jabatan akademik tertinggi pada satuan pendidikan tinggi dan mempunyai tugas khusus

[56]Abd. Rachman Assegaf, *Aliran Pemikiran Pendidikan Islam; Hadharah Keilmuan Tokoh Klasik Sampai Modern*, Cet. Ke-2, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 119-122.
[57]Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Sistem Pendidikan Nasional (Jakarta;2005)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

menulis buku dan karya ilmiah serta menyebarkanluaskan gagasannya untuk mencerahkan masyarakat.

Pelaksanaan tugas utama dosen ini perlu dirancang dalam penugasan yang komprehensif oleh setiap dosen, serta dievaluasi dan dilaporkan secara periodik sebagai bentuk akuntabilitas kinerja dosen kepada pimpinan.Sebagai alat ukur terlaksananya kewajiban dimaksud maka dibuatlah standar beban kerja dosen.

Dalam melaksanakan tugasnya, dosen berhak, antara lain, memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.Dosen juga berhak mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.Selain itu, dosen juga berhak memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Hak dosen itu dapat diperoleh jika dalam tugas keprofesionalannya dapat memenuhi kewajiban yang diamanatkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen; antara lain dosen melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, dosen berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.[58]

Untuk memaksimalkan profesionalitas dosen diperlukan pembinaan dan pengembangan profesi dan karier dosen. Pembinaan dan pengembangan

[58]Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,(Jakarta:2005)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

profesi dosen dilakukan melalui jabatan fungsional, sedangkan pembinaan dan pengembangan karier dosen dilaksanakan dengan cara penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

b. Tugas Dosen

Tugas dosen terdiri dari tugas utama dan tugas penunjang. Tugas utama dosen adalah tugas pokok untuk melaksanakan tridharma perguruan tinggi yang meliputi pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.Adapun tugas penunjang adalah tugas tambahan dosen yang dilakukan baik di dalam maupun di luar institusi tempat tugas dosen.Sebagaimana termaktub dalam Undang-Undang nomor 12 tahun 2012 pasal 12 tentang Pendidikan Tinggi bahwa tugas dosen adalah sebagai berikut:

1. Dosen sebagai anggota Sivitas Akademika memiliki tugas mentransformasikan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang dikuasainya kepada Mahasiswa dengan mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran sehingga Mahasiswa aktif mengembangkan potensinya.
2. Dosen sebagai ilmuwan memiliki tugas mengembangkan suatu cabang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah serta menyebarluaskannya.
3. Dosen secara perseorangan atau berkelompok wajib menulis buku ajar atau buku teks, yang diterbitkan oleh Perguruan Tinggi dan publikasi ilmiah sebagai salah satu sumber belajar dan untuk pengembangan budaya akademik serta pembudayaan kegiatan baca tulis bagi Civitas Akademika.[59]

a. Tugas Utama Dosen

[59]Undang-Undang nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi ,(Jakarta :2012)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Tugas melakukan pendidikan merupakan tugas di bidang pendidikan dan pengajaran yang dapat berupa

1) melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran
2) membimbing seminar Mahasiswa
3) membimbing kuliah kerja nyata (KKN), praktik kerja nyata (PKN), praktik kerja lapangan (PKL)
4) membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing, pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir
5) penguji pada ujian akhir
6) membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan
7) mengembangkan program perkuliahan
8) mengembangkan bahan pengajaran
9) menyampaikan orasi ilmiah
10) membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan.
11) membimbing Dosen yang lebih rendah jabatannya
12) melaksanakan kegiatan detasering dan pencangkokan dosen.

Tugas melakukan penelitian merupakan tugas di bidang penelitian dan pengembangan karya ilmiah yang dapat berupa

1) menghasilkan karya penelitian

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2) menerjemahkan/menyadur buku ilmiah
3) mengedit/menyunting karya ilmiah
4) membuat rancangan dan karya teknologi
5) membuat rancangan karya seni.

Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat berupa

1) menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat negara sehinggaharus dibebaskan dari jabatan organiknya
2) melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat
3) memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat
4) memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan
5) membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat.

b. Tugas Tambahan

Dosen dengan Tugas Tambahan sebagai Pimpinan Dosen yang mendapatkan tugas tambahan sebagai pimpinan diwajibkan melaksanakan pendidikan dan pengajaran sekurang-kurangnya 3 (tiga) SKS. Ketentuan ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen Pasal 8 ayat (3) dan Pasal 10 ayat (5).Profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia
3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
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[60]

Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

c. Kualifikasi Akademik

Dosen harus memiliki kualifikasi akademik yang diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian, minimum:

1. Lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana,
2. Lulusan program doktor untuk program pascasarjana.

[60]Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, (Jakarta: 20019)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

d. Hak dan Kewajiban Dosen

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen memiliki hak sebagai berikut:

1. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial
2. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
3. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual
4. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
5. Memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan
6. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik, dan
7. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.[61]

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen memiliki kewajiban sebagai berikut:

1. Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat

[61] Ibid 12

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

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 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
6. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

3. Kompetensi Dosen

Kompetensi profesional dosen adalah kemampuan (baik pengetahuan, sikap dan keterampilan) yang harus dimiliki oleh seorang dosen untuk melaksanakan dan mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya sesuai dengan petunjuk yang telah ditetapkan.

Kompetensi adalah suatu kemampuanuntuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.[62]Kompetensi merupakan syarat

[62]Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Sistem Pendidikan Nasional(Jakarta;2005)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

yang harus dimiliki guru agar dapat melaksanakan tugas dengan profesional sehingga mencapai tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien.

Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimilki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi berarti kemampuan mewujudkan sesuatu sesuai dengan tugas yang diberikan kepada seseorang.Kompetensi juga terkait dengan standar dimana seseorang dikatakan kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan diakui oleh lembagany atau pemerintah.

Berkaitan dengan kompetensi dosen, sejalan dengan pendapat Syekh Imam Al Ghozali, beliau membagi manusia menjadi empat (4) golongan yaitu,

1. *Rojulun Yadri wa Yadri Annahu Yadri* (Seseorang yang Tahu (berilmu), dan dia Tahu kalau dirinya Tahu). Orang ini bisa disebut '*alim* artinya mengetahui. Kepada orang ini yang harus kita lakukan adalah mengikutinya. "Ini adalah jenis manusia yang paling baik. Jenis manusia yang memiliki kemapanan ilmu, dan dia tahu kalau dirinya itu berilmu, maka ia menggunakan ilmunya. Ia berusaha semaksimal mungkin agar ilmunya benar-benar bermanfaat bagi dirinya, orang sekitarnya, dan bahkan bagi seluruh umat manusia. Manusia jenis ini adalah manusia unggul. Manusia yang sukses dunia dan akhirat.
2. *Rojulun Yadri wa Laa Yadri Annahu Yadri* (Seseorang yang Tahu (berilmu), tapi dia Tidak Tahu kalau dirinya Tahu).

   Untuk model ini, bolehlah kita sebut dia seumpama orang yang tengah tertidur. Sikap kita kepadanya membangunkan dia. Manusia yang

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

memiliki ilmu dan kecakapan, tapi dia tidak pernah menyadari kalau dirinya memiliki ilmu dan kecakapan. Manusia jenis ini sering kita jumpai di sekeliling kita. Terkadang kita menemukan orang yang sebenarnya memiliki potensi yang luar biasa, tapi ia tidak tahu kalau memiliki potensi. Karena keberadaan dia seakan gak berguna, selama dia belum bangun manusia ini sukses di dunia tapi rugi di akhirat.

3. *Rojulun Laa Yadri wa Yadri Annahu Laa Yadri* (Seseorang yang tidak tahu (tidak atau belum berilmu), tapi dia tahu alias sadar diri kalau dia tidak tahu). Menurut Imam Ghazali, jenis manusia ini masih tergolong baik. Sebab, ini jenis manusia yang bisa menyadari kekurangannnya. Ia bisa mengintropeksi dirinya dan bisa menempatkan dirinya di tempat yang sepantasnya. Karena dia tahu dirinya tidak berilmu, maka dia belajar.Dengan belajar itu, sangat diharapkan suatu saat dia bisa berilmu dan tahu kalau dirinya berilmu. Manusia seperti ini sengsara di dunia tapi bahagia di akhirat.
4. *Rojulun Laa Yadri wa Laa Yadri Annahu Laa Yadri* (Seseorang yang Tidak Tahu (tidak berilmu), dan dia Tidak Tahu kalau dirinya Tidak Tahu).Menurut Imam Ghazali, inilah adalah jenis manusia yang paling buruk. Ini jenis manusia yang selalu merasa mengerti, selalu merasa tahu, selalu merasa memiliki ilmu, padahal ia tidak tahu apa-apa.

   Repotnya manusia jenis seperti ini susah disadarkan, kalau diingatkan ia akan membantah sebab ia merasa tahu atau merasa lebih tahu. Jenis manusia seperti ini, paling susah dicari kebaikannya. Manusia seperti ini dinilai tidak sukses di dunia, juga merugi di akhirat.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Menurut Musfah hakikat kompetensi adalah kekuatan mental dan fisik untuk melakukan tugas atau keterampilan yang dipelajari melalui latihan dan praktek.Dari hal ini maka suatu kompetensi dapat diperoleh melalui pelatihan dan pendidikan.[63]

Dalam buku yang ditulis oleh Mulyasa dari seorang tokoh bernama Gordon terdapat enam aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi yaitu pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat. Pengetahuan yaitu suatu kemampuan dalam aspek kognitif, contohnya dosen mengetahui kebutuhan belajar dari peserta didiknya.Pemahaman yaitu kedalaman aspek kognitif dan afektif dimana seorang dosen mengetahui pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik.Kemampuan yaitu dapat melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada dosendengan disiplin.Nilai yaitu standar perilaku yang diyakini dan tertanam dalam individu setiap dosen.Sikap yaitu refleksi dari adanya rangsangan yang datangnya dari luar.Minat yaitu kecenderungan untuk melakukan suatu kegiatan.Dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang dapat diwujudkan dalam hasil kerja nyata yang dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan lingkungannya.[64]

Menurut E.Mulyasa Kompetensi dosen merupakan perpaduan antara kemampuan personalia, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang membentuk kompetensi standar profesi dosen, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik,

[63]Jejen Musfah, Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik.(Jakarta: Prenadamedia Group,2015),27
[64]Enco Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*.(Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2013),38

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

pengembangan pribadi dan profesionalitas. Kemampuan dosen yang dimaksud adalah tidak hanya dari segi pengetahuan saja tetapi juga dari segi kepribadian, sosial dan profesional sebagai dosen.[65]Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh professionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Upaya untuk meningkatkan mutu dan kualitas pembelajaran membutuhkan sebuah keahlian dan keilmuan yang jelas.Seperti yang terkandung dalam ciri-ciri profesi bahwa salah satu ukuran kualifikasi profesionalisme dosen adalah tuntutan adanya keahlian atau keterampilan yang jelas, bukan samar-samar. Sudah menjadi keharusan ilmiah bahwa mengemban tugas sebagai dosen harus memiliki seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan jiwa pendidik yang mumpuni. Sebagai salah satu penilaian terhadap kualifikasi dosen maka dapat ditilik dari segi relevansi, antara keahlian atau keilmuan dosen dengan materi bidang studi yang dipegang dan diembannya.

Menurut Ruky mengutip pendapat *Spencer & Spencer Kompetensi adalah "an underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion – referenced effective and/or superior performance in a job or situation"* (Karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri manusia).[66]

[65]Ibid.27
[66] Ibid.27

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Kompetensi lebih menitik beratkan pada apa yang diharapkan dikerjakan oleh pekerja di tempat bekerja. Dengan kata lain kompetensi harus dapat menggambarkan kemampuan menggunakan ilmu pengetahuan dan keterampilan pada situasi dan lingkungan yang baru.Lyle M.Spencer mengemukakan bahwa Kompetensi adalah karakteristik pokok seseorang yang berhubungan dengan atau menghasilkan unjuk kerja yang efektif dan atau superior pada jabatan tertentu atau situasi tertentu sesuai kriteria yang telah di tetapkan.[67]

Karakteristik pokok mempunyai arti kompetensi yang sangat mendalam dan merupakan bagian yang melekat pada pribadi seseorang dan dapat menyesuaikan sikap pada kondisi atau berbagai tugas dan jabatan tertentu.Ada lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu:

1. Motif-motif *(motives*), sesuatu yang secara konsisten dipikirkan dan diinginkan, yang menyebabkan tindakan seseorang
2. Ciri-ciri (*traits)*, karakteristik fisik dan respon-respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi
3. Konsep diri (*self-concept*), sikap-sikap, nilai-nilai atau gambaran tentang diri sendiri seseorang
4. Pengetahuan (knowledge), informasi yang dimiliki seseorang dalam area spesifik tertentu
5. Keterampilan (*skill)*, kecakapan seseorang untuk menampilkan tugas fisik atau tugas mental tertentu.[68]

[67] .Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan,*Aditama,Jakarta, 2015,112
[68]Ibid .113

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Pendidikan pada dasarnya merupakan kegiatan menyiapkan peserta didik melalui bimbingan,pengajaran dan/atau latihan bagi peranan peserta didik di masa yang akan datang. Dalam kegiatan pendidikan unsur yang amat menentukan ketercapaian tujuan adalah mahasiswa dan dosen.

Keberhasilan mahasiswa sebagai subjek belajar berkaitan dengan proses pribadi (*individual process*) dalam menginternalisasi pengetahuan, nilai, sifat, sikap dan ketrampilan yang ada disekitarnya.Sedangkan keberhasilan dosen sebagai subjek mengajar selain ditentukan oleh kualitas dosen secara pribadi-pribadi (*individual quality*), juga ditentukan oleh jumlah dosen, yang ukurannya disesuaikan dengan jumlah mahasiswa.

Jumlah mahasiswa, merupakan faktor penentu jumlah kelas dan jumlah mata kuliah. Dalam hal ini kualitas dosen, ukuran yang dipakai adalah ijazah pendidikan terakhir,kualifikasi jabatan akademik dan pengalaman mengajar, pengalaman meneliti dan praktik pengabdian pada masyarakat. Ukuran kualitas ini merupakan faktor-faktor penentu bagi mutu hasil belajar dan hasil pendidikan pada umumnya.

Profesionalisasi dosen sebagai tenaga pendidik mempunyai posisi strategis, ia mempunyai pengaruh langsung terhadap proses belajar mahasiswa. Mutu proses dan hasil belajar pada akhirnya ditentukan oleh mutu pertemuan antara dosen dan mahasiswa. Ilmu mereka baik yang empirik maupun yang rasional serta berbagai keterampilan yang dimilikinya akan diteruskan dan jadi alat pengembangan sikap keilmuan mahasiswanya.

Komponen-komponen yang diperlukan untuk kompetensi professional terdiri dari :

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

1. Kompetensi Spesialis, yaitu kemampuan untuk keterampilan dan pengetahuan, menggunakan peralatan dengan sempurna, mengorganisasi dan menangani masalah.
2. Kompetensi Metodik, yaitu kemampuan untuk mengumpulkan dan menganalisa informasi, mengevaluasi informasi, orientasi tujuan kerja, bekerja secara sistematis.
3. Kompetensi individu, yaitu kemampuan Untuk inisiatif, dipercaya, motivasi dan kreatif.
4. Kompetensi Sosial, yaitu kemampuan untuk berkomunikasi, kerja kelompok dan kerjasama.[69]

Dalam hal ini Ruky dalam Sutrisno mengemukakan manfaat konsep kompetensi menjadi semakin popular dan sudah banyak digunakan oleh banyak lembaga dengan berbagai alasan yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
2. Alat seleksi karyawan.
3. Memaksimalkan produktivitas.
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.
6. Dan menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.[70]

Secara umum dapat dikatakan bahwa, Pemerintah melalui UU RI No.14 Tahun 2005 pasal 46, mengharuskan setiap dosen memiliki kualifikasi akademik minimum sebagai berikut: (1) Lulusan program magister untuk

[69] Ibid .114
[70]Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan,*Aditama,Jakarta, 2015,112

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dosen program diploma atau program sarjana; (2) Lulusan program doktor untuk dosen program pascasarjana.[71]

Teori kompetensi yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah kompetensi menurut PP No. 74 Tahun 2008, disebutkan empat kompetensi yang harus dimiliki setiap pendidik yang meliputi: 1) kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan dosen dalam mengelola pembelajaran, 2) kompetensi kepribadian,yaitu yang menyangkut sejumlah nilai dan etika profesional yang mempengaruhi semua bentuk perilaku dosen terhadap mahasiswa, teman sejawat, dan masyarakat, 3) kompetensi sosial, yaitu kemampuan melakukan hubungan social dengan mahasiswa, teman sejawat, dan masyarakat untuk menunjang pendidikan,4) kompetensi profesional, yaitu kemampuan dosen dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu, teknologi, dan seni budaya yang diampunya.[72]

4.Komitmen Dosen

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi .[73]

Menurut Griffin adalah suatu sikap yang menunjukkan sampai sejauh mana seseorang mengenal dan mau terikat dengan organisasinya. Jika seorang

[71]Enco Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*.(Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2013),38
[72]ibid
[73]Soekidjan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta:Bumi Aksara, 2009)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

anggota memiliki komitmen yang tinggi, maka ia akan melihat dirinya sebagai anggota organisasi yang sejati.

Stephen P. Robbins mendefinisikan komitmen sebagai keterlibatan pekerjaaan yang tinggi yang berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dalam perguruan tinggi dosen merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan mahasiswa, maka dosen dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik harus mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komimen yang kuat terhadap lembaga tempat dia bekerja.[74]

Menurut L. Mathis-John H. Jackson, komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan lembaga yang pada akhirnya tercermin dalam kehadiran dan angka perputaran karyawan.Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.[75]

Dengan kata lain, komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Tetapi yang terpenting dalam konteks ini adalah komitmen pimpinan, karena untuk mengubah paradigma

[74]Ibid
[75]Enco Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*.(Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2013),38

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dan sikap mental,serta pengorganisasian penjaminan mutu yang baik dibutuhkan komitmen pimpinan.

Menurut Allen dan Meyer, ada tiga Dimensi komitment organisasi adalah :

1. Komitmen efektif (effective comitment): Keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi,
2. Komitmen berkelanjutan (continuence commitment): Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit,
3. Komitmen normatif (normative commiment): Perasaan wajib untuk tetap beradadalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.[76]

Komitmen organisasi merupakan komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi.Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi,menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Bila seorang dosen memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka berpengaruh pada kinerja dosen tersebut.Kinerja tidaklah mungkin mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi, karena motivasi merupakan

[76]Ibid.38

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

suatu kebutuhan di dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu juga berbagai ragam kemampuan dosen akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mengingat dosen merupakan titik sentral dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan-tujuan tertentu.Motivasi merupakan pendorong utama perilaku seseorang dalam suatu pekerjaan dan dapat ditelusuri lewat motivasi yang ada di dalam dirinya.[77]

Sebagaimana yang termaktub dalam Undang-undang RI No.2 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional Bab II pasal 3, yangberbunyi:

"Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab".[78]

Karena itu, sikap profesionalisme dalam dunia pendidikan , tidak sekedar dinilai formalitas tetapi harus fungsional dan menjadi prinsip dasar yang melandasi aksi operasionalnya.Tuntutan demikian ini wajar karena dalam dunia modern, khususnya dalam rangka persaingan global, memerlukan sumber daya manusia yang bermutu dan selalu melakukan improvisasi diri

[77]Ibid .3
[78]Undang-undang RI dan peraturan pemerintah Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 (Jakarta:2003)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

secara terus menerus.Sehingga dapat dilakukan bahwa tenaga pendidik merupakan cetak biru (*blueprint*) bagi penyelenggaraan pendidikan.

Dosen adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik.Menurut *Jean D.Grambs dan C Morris Mc Clare dalam Foundation of Teaching, An Intriduction to Modern Education,is " Teacher are those persons who consciously direct the experiences and behavior of an individual si that edication takes place."*

*(*Guru adalah mereka yang secara sadar mengarahkan pengalaman dan tingkah laku dari seorang individu hingga dapat terjadi pendidikan).[79]

Secara umum "dosen" tergolong sebagai "pendidik". Menurut UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dalam pasal 39 ayat 2 mengatakan bahwa "Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi."[80] Dalam pasal 40 ayat 2 ditambahkan bahwa pendidik berkewajiban:

a. Menciptakan suasana pendidik-an yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis
b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan

[79] Hamzah B. Uno, Profesi Kependidikan , Problem solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia(Sinar grafika Offset, Jakarta, 2010),15
[80]UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional,(Jakarta;2003)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Hal tersebut sesuai dengan kode etik dosen dalam pasal 9 ayat 5, bahwa dosen hendaknya , mengembangkan, meningkatkan mutu profesi, membina hubungan kekeluargaan dan kesetiakawanan social.Menyadari akan profesi yang merupakan wujud dari eksistensi dosen sebagai komponen yang bertanggung jawab dalam keberhasilan pendidikan maka menjadi satu tuntutan, bahwa dosen harus sadar akan peran dan fungsinya sebagai pendidik.

Hal tersebut dipertegas Pidarta bahwa kesadaran diri merupakan inti dari dinamika gerak laju perkembangan profesi seseorang, merupakan sumber dari kebutuhan mengaktualisasi diri. Makin tinggi kesadaran seseorang makin kuat keinginannya meningkatkan profesi.[81]

Pekerjaan profesi harus berorientasi pada layanan sosial. Seorang professional ialah orang yang melayani kebutuhan anggota masyarakat baik secara perorangan maupun kelompok. Sebagai orang yang memberikan pelayanan sudah tentu membutuhkan sikap rendah hati dan budi pekerti yang halus.Sikap dan budi halus ini menjadi sarana bagi terjalinnya hubungan yang baik yang ikut menentukan keberhasilan profesi.

Hal tersebut sejalan dengan perintah Allah yang terdapat dalam QS. At taubah ayat 105 yaitu :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

[81] .Op cit .30

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.[82]

Ayat tersebut memberikan perintah kepada mereka yang bertobat, supaya bekerja dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Allah yang akan menilai pekerjaan kita, yakni memberi penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, begitu juga rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaan yang dilakukan. Dan kelak ketika kita dikembalikan, yakni meninggal dunia dan pada hari kebangkitan, semua makhluk akan kembali kepada Allah yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu akan disampaikan beritanya kepada kita apa yang telah dikerjakan di dunia, baik yang tampak ataupun yang tersem bunyi.

Mengingat beratnya tugas yang dijalankan ,maka prosese pengembangan profesionalisme dosen merupakan upaya untuk meringankan bagian-bagian dari tugas yang dipikulnya tersebut.Sehingga untuk melakukan pengembangan harus berangkat dari komitmen dan semangat yang serius . Kalo pengembangan dipahami sebagai komitmen pembenahan diri maka akan muncul motivasi dan orientasi yang positif.

Pengembangan mutu dosen dalam penelitian ini mengacu pada Tri Dharma Perguruan Tinggi yang diatur dalam PP RI No. 60 Tahun 1999. Dalam mengembangkan profesinya dosen wajib memenuhi Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi:

[82] Alquran dan terjemah Kementrian Agama Republik Indonesia (Sygma Publishing, Bandung: 2010)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

1. Pendidikan dan pengajaran, yang dapat dilakukan melalui studi lanjut bergelar, *workshop*, dan mengajar sesuai bidang ilmu,
2. Penelitian dan penulisan karya ilmiah, hal ini dilakukan dalam rangka kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penelitian.
3. Pengabdian kepada masyarakat, hal ini dilakukan dalam rangka penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah dikembangkan diperguruan tinggi, khususnya sebagai hasil dari penelitian.[83]

Menurut Danim pengembangan profesi dapat dilakukan dengan multi wadah dan multi cara seperti studi lanjut bergelar, studi lanjut non gelar,penataran, kursus–kursus, belajar sendiri,mengadakan penelitian, mengikuti lokakarya, seminar, pertemuan ilmiah,pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat wajib dilakukan dan diamalkan oleh setiap dosen selama masa jabatan profesinya guna meningkatkan mutu pendidikan nasional[84].

Untuk memaksimalkan profesionalitas dosen diperlukan pembinaan dan pengembangan profesi dan karier dosen. Pembinaan dan pengembangan profesi dosen dilakukan melalui jabatan fungsional, sedangkan pembinaan dan pengembangan karier dosen dilaksanakan dengan cara penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

a. Design organisasi serta susunan organisasi.
b. Pembagian pekerjaan (*job description*) serta design pekerjaan.
c. Integrasi serta koordinasi.

[83]Peraturan Pemerintah RI No. 60 Tahun 1999, tentang tridharma perguruan tinggi
[84]Sudarwan, Profesionalisasi dan etika profesi guru (Alfabeta : Bandung, 2013),49.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

d. Perekrutan serta peletakan sumber daya manusia.

e. Hak, wewenang serta kewajiban.

f. Pendelegasian.

g. Pengembangan kemampuan organisasi serta kemampuan sumber daya manusia.

h. Budaya organisasi.

i. Aspek berikutnya yakni penggerakan serta kepemimpinan yaitu melakukan alokasi sumber daya, menyesuaikan prosedur implementasi dengan sumber daya yang dipakai.[85]Adapun beberapa unsur penting dalam proses implementasi diantaranya yaitu:

a. Adanya program atau kebijakan yang dilaksanakan

b. Mempunyai sebuah target group yaitu kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan ditetapkan akan menerima manfaat dari program, perubahan atau peningkatan

c. Terdapat unsur pelaksana (Implementor) baik organisasi atau perorangan untuk bertanggung jawab dalam memperoleh pelaksanaan dan pengawasan dari proses implementasi tersebut.

Mengenai dosen profesional dikemukakan oleh para pakar manajemen pendidikan, seperti Rice dan Bishoprick , dan Gickman . Bahwa guru professional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari. Profesionalisasi guru oleh kedua pakar tesebut dipandang sebagai suatu proses yang bergerak dari ketidaktahuan (*ignorance*) menjadi tahu, dari ketidak matangan (*immaturity*)

[85]Ibid.49

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

menjadi matang, dari diarahkan oleh orang lain (*otherdirectedness*) menjadi mengarahkan diri sendiri. Glickman menegaskan bahwa seseorang akan bekerja secara professional bilamana orang tersebut memilki kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Maksudnya adalah seseorang akan bekerja secara professional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya seseorang tidak akan bekerja secara profesioanal bilamana hanya memenuhi salah satu diantara dua persyaratan di atas. Jadi, betapa pun tingginya kemampuan seseorang ia tidak akan bekerja secara profesional apabila tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, betapapun tingginya motivasi kerja seseorang ia tidak akan sempurna dalam menyelesaikan tugas-tugasnya bilamana tidak didukung oleh kemampuan.[86]Glickman, sesuai dengan pemikirannya di atas, seseorang guru dapat dikatakan profesional bilamana memiliki kemampuan tinggi (*highlevel of abstract*) dan motivasi kerja tinggi (*high level of commitment*). Komitmen lebih luas daripada *concern* sebab komitmen itu mencakup waktu dan usaha. Tingkat komitmen guru terbentang dalam garis kontinum, bergerak dari yang paling rendah menuju yang paling tinggi.

4.Tahapan Pengembangan mutu dosen

Menurut Glickman dosen yang professional memiliki dua ciri yaitu ‘tingkat kemampuan yang tinggi dan komitmen yang tinggi’. Tugas seorang Guru bukan hanya sekedar memberikan Ilmu kepada peserta didik.

[86]Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*,(Jakarta: PT Bumi Aksara,2008) cet.ke-4.

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Pengembangan diri dosen secara kontinyu merupakan ciri manusia normal dan sukses. Pengembangan diri merupakan proses pembaruan untuk mengoptimalkan kemampuan diri.Upaya manajemen dan peningkatan mutu pendidikan merupakan fungsimanajemen yang dijalankan dan diarahkan semaksimal mungkin untuk memberikan layanan yangsesuai dengan atau melebihi standar nasional pendidikan dan standar internasional.

Menurut Andrei wongso tahap - tahap pengembangan diri terdapat empat tahap.Pertama mengenali diri sendiri, memposisikan diri, mendobrak diri dan aktualisasi diri.[87]Sedangkan *Covey* berpendapat aktivitas pengembangan diri mencakup empat dimensi yaitu ; Pembaruan fisik, spiritual, mental, dan social atau emosional. Dengan demikian jelas bahwa profesi dosen merupakan sebuah profesi yang hanya dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien oleh seseorang yang dipersiapkan untuk menguasai kompetensi melalui pendidikan dan atau pelatihan khusus.[88]

Menurut R.D Lansbury dalam *Profesionals and management* profesi dapat dilakukan dengan tiga pendekatan (approach) yaitu pendekatan karakter, pendekatan institusional, pendekatan legalistik.Pendekatan karakter memandang bahwa profesi mempunyai seperangkat elemen inti yang membedakan dengan pekerjaan lainnya. Sedangkan pendekatan institusional memandang profesi dari segi proses institusional atau perkembangan

[87] Ibid.49
[88] Op.cit, 50

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

asosiasi.Dan pendekatan legalistik merupakan pendekatan yang menekankan adanya pengakuan atas suatu profesi oleh Negara atau pemerintah.[89]

Dalam konteks pengembangan mutu, memiliki implikasi bahwa setiap individu dapat merencanakan program pengembangan diri untuk masa depan (futuristik) yang mana kelak harus dipertanggung jawabkan di hadapan sang khalik. Rencana-rencana tentang pengembangan mutu tersebut dapat dituangkan dalam sebuah visi, misi, tujuan dan sasaran hingga uraian tehnis pelaksanaan programnya.

Menurut Gerry dessler ada beberapa Upaya-upaya pengembangan mutu yang berorientasi pada komitmen yang dapat dilakukan, mengingat proses perencanaan dan pengembangan karir memegang peranan yang sangat penting. Ada lima langkah proses pelatihan dan pengembangan, pertama analisis kebutuhan, yaitu mengetahui keterampilan kerja spesifikasi yang dibutuhkan, menganalisa keterampilan dan mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur serta tujuan prestasi. Kedua, merencanakan instruksi untuk memutuskan, menyusun, dan menghasilkan isi program pelatihan. Ketiga, validasi yaitu orang-orang yang terlibat dalam sebuah program pelatihan dapat menyampaikan hasil pelatihannya pada orang lain. Keempat, menerapkan program pelatihan sesuai dengan target yang ditentukan.kelima, evaluasi dan tindak lanjut, yang akan menilai keberhasilan atau kegagalan dari program yang dirancang.[90]

[89] OP cit, 65
[90]Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 1 (Edisi Bahasa Indonesia , PT Indeks, Jakarta barat : 2006),281

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Sebagaimana dikemukakan oleh Gary Dessler ada beberapa Inisiatif pengembangan karir yang dapat dilakukan oleh lembaga yang inovatif yaitu , 1) Menetapkan anggaran , 2) membentuk pusat penjamin mutu,3) mengadakan rotasi atau perputaran posisi pekerjaan, 4) membangun kemitraan, 5) menetapkan jenjang karir, 6) mengadakan pelatihan, 7) Menyediakan workshop perencanaan karir, 8) Menyediakan program –program on line dan off line yang terkomputerisasi dan dalam meningkatkan proses perencanaan karir yang terorganisasi, 9) Menyediakan fasilitas pengembangan karir[91]

Rangkaian tersebut yang perlu dituangkan dalam kegiatan pengembangan mutu , karena perencanaan yang tertuang dalam sebuah program merupakan sebuah janji yang wajib dilaksanakan sebaik –baiknya, Karena janji tersebut akan diminta pertanggung jawabannya baik dihadapan manusia maupun disisi Allah SWT. Firman Allah dalam surat Al Isra, ayat 34

وَلاَ تَقْرَبُواْ مَالَ الْيَتِيمِ إِلاَّ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ حَتَّى يَبْلُغَ أَشُدَّهُ وَأَوْفُواْ بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْؤُولاً

Dan janganlah kamu mendekati harta anak yatim, kecuali dengan cara yang lebih baik (bermanfaat) sampai ia dewasa dan penuhilah janji; sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggungan jawabnya.[92]

Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam proses pengembangan mutu tenaga dan kapabilitas yang dibutuhkan ada empat langkah pokok .(1) Perencanaan untuk kebutuhan masa depan. (2) Perencanaan Keseimbangan masa depan, berapa banyak tenaga yang ada dan dibutuhkan oleh lembaga.(3) Rekrutmen dan seleksi (4) perencanaan untuk pengembangan.[93]

[91]Ibid.11-12.
[92]Alquran dan terjemah Kementrian Agama Republik Indonesia (Sygma Publishing, Bandung : 2010)
[93]Abdus Salam Dz. Manajemen Insani dalam Pendidikan, (pustaka Pelajar, Yogyakarta,2014),98.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Sedangkan Michael Haris mengemukakan lima langkah dalam pendekatan perencanaan pengembangan mutu tenaga pendidikan, yakni (1) Mereview visi dan misi organisasi / lembaga pendidikan, (2) mencermati isu-isu actual yang bersifat internal maupun eksternal,(3) Menentukan kebutuhan masa depan organisasi/ lembaga pendidikan,(4) menentukan kapabilitas tenaga pendidikan di masa yang akan datang, (5) Menganalisis dan memutuskan kesenjangan (gaps) di antara itu semua.[94]

Adapun pengembangan indikator kinerja sekolah jika mengacupada model pengembangan indikator keefektifan sekolah yang diterapkan oleh Education Department of Western Australia's , yaitu melalui pemetaan mengenai kondisi lembaga saat ini dan upaya-upaya perbaikan yang dilakukan mencakup enam dimensi proses penyelenggaraan pendidikan sebagai berikut:

(1) penerapan kepemimpinan lembaga

(2) kualitas praktik pembelajaran di lembaga

(3) program pengembangan dan pembinaan staf;

(4) program untuk mewujudkan lingkungan belajar yang kondusif dan iklim akademik;

(5) program peningkatan prestasi peserta didik ; dan

(6) program peningkatan peran serta orangtua peserta didik dalam penyelenggaraan pendidikan.[95]

Menyiapkan sekolah efektif harus dibarengi dengan pengangkatan tenaga-tenaga pendidik dan nonpendidikan yang berkualitas. Untuk

[94] .Ibid hal.99

[95] *School Performance: A Framework for Improving and Reporting Education Department of Western Australia's Annual Report (1996).*

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

mendapatkan staff yang berkualitas pelajaran berharga dari kalangan business layak dipertimbangkan. Alan Hall, pebisnis sukses dari Amerika mengidentifikasi 7 kriteria untuk mendapatkan staf terbaik, yang dia sebut "7C's" . *Pertama, competent* yaitu sejauhmana calon staf memiliki keterampilan, pengalaman, dan pendidikan yang membuatnya sukses menyelesaikan tugas-tugas. *Kedua,capable* yaitu memiliki potensi untuk berkembang dan kemampuan serta kemauan untukmengemban tugas-tugas lebih. *Ketiga, compatible* yaitu kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja dan stakeholders dan atasannya. *Keempat commitment* yakni apakah calon serius bekerja untuk masa yang lama, atau hanya coba-coba saja. Kelima, character yaitu sejauhmana calon memiliki karakter yang baik, seperti kejujuran, disiplin, dan memiliki jiwa *teamwork*. *Keenam, culture* yakni apakah dia memiliki budaya atau cara berperilaku dan berinteraksi dengan lainnya? *Ketujuh, compensation* yaitu kesetujuan calon terhadap kompensasi yang ditawarkan dan kepuasan menerimanya.[96]

Agar langkah-langkah ini efektif, manajer pendidikan program pengembangan tenaga pendidikan harus mempertimbangkan sejumlah faktor. Faktor pertama adalah rencana strategik organisasi, dan faktor yang dipertimbangkan adalah perubahan potensial pada lingkungan luar dari organisasi yang bersangkutan.

[96] Hall, A. (2012, Jun 19). The 7 C's: How to find and hire great employees,

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Ooooong

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini berjudul Pengembangan Mutu Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso Tahun 2019. Dalam penelitian ini peneliti akan mengungkap pengembangam mutu dosen karena Dosen adalah ujung tombak dan motor institusi untuk melaksanakan kegiatan Tridharma. Sebagai tenaga profesional, dosen dituntut untuk senantiasa melakukan upaya-upaya inovatif dalam bidang ilmu yang menjadi tanggung jawabnya.

Peneliti menggunakan metode kualitatif, mengambil pemahaman yang dijelaskan oleh Bogdan dan Taylor dalam Moleong, bahwa pendekatan kualitatif adalah salah satu bentuk prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan Dari orang atau perilaku yang diamati oleh seorang peneliti.[97]

Pendekatan yang digunakan peneliti, yakni menekankan pada fenomena yang berkembang dilapangan, agar memudahkan mendapatkan beberapa data tentang persoalan-persoalan ganda, dengan mendekatkan diri pada subyek yang diteliti. Sebab dalam penelitian ini akan menghasilkan data yang sesuai dengan keberadaan atau situasi yang mungkin ada perubahan karena kenyataan yang terjadi di lapangan tidak dapat diramal atau tidak terduga.

Jenis penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian lapangan (field research), karena peneliti, langsung menggali data di lapangan. Penelitian ini bersifat kualitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Bogdan dan Tylor dalam

[97]Lexy J Moleong,Metode penelitian kualitatif,182

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Moleong, bahwa prosedur penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.[98]

Penelitian kualitatif dimaksudkan untuk memproduksi ilmu-ilmu lunak yang esensinya sebagai sebuah metode pemahaman atas suatu keunikan dan dinamika lingkungan sehingga penelitian kualitatif bersifat luas dan kompleks. Dalam hal ini peneliti kualitatif berkeyakinan bahwa kebenaran (*truth*) adalah dinamis. Penelitian kualitatif bermaksud untuk memberi makna atas fenomena secara holisitis dan harus memerankan dirinya secara aktif dalam keseluruhan proses studi. Oleh karena itu, temuan dalam study kualitatif sangat dipengaruhi oleh nilai dan persepsi peneliti.Penelitian kualitatif dilaksanakan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan.Penalaran induktif dan dialektik amat dominan.[99]

Sementara itu Kirk dan Miller mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan social yang secara fundamental bergantung pada pengamatan terhadap manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristiwanya.[100]

Jadi dalam penelitian ini diharapkan mampu menemukan, mengungkap dan mendeskripsikan data tentang pengembangan mutu dosen di Sekolah Tinggi at taqwa Bondowoso. Karakter utama dalam dari pendekatan kualitatif pada

[98] S.Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta :Rineka Cipta,2010),36
[99]Desain penelitian MSDM dan perilaku karyawan, (Jakarta :4)
[100]Op.cit 36.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

penelitian ini bukan dimaksudkan menguji suatu teori tetapi untuk mengungkapkan fenomena atau realitas suatu data penelitian.

Data-data yang diperoleh dilapangan dijadikan sebagai bahan untuk membuat kesimpulan secara general dari makna – makna yang diperoleh dari pengumpulan data.Sehingga hasil yang diperoleh dapat membantu membangun teori praktis yang didasarkan pada fenomena – fenomena yang ada dilapangan, serta memberikan dampak positif terhadap pencapaian suatu pengembangan mutu di sebuah lembaga pendidikan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian tentang pengembangan mutu dosen ini akan dilakukan di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) At-taqwa Bondowoso berada pada lokasi strategis dan merupakan salah satu perguruan tinggi Agama Islam yang ada di Bondowoso.Kampus ini merupakan sebuah sekolah tinggi Agama Islam swasta di Bondowoso dan bagian dari kopertis wilayah Ditjen Pendidikan Islam. Beralamat di Kampus : Jl. HOS Cokroaminoto No.45 Kademangan Bondowoso, Jawa Timur.

Keberadaan Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso yang berada di sepanjang jalur angkutan keluar kota , memberikan akses kemudahan transportasi, sehingga cukup dinamis untuk melakukan adaptasi dan usaha-usaha inovatif serta kreatif agar tetap dapat bertahan dan berkembang sesuai dengan perkembangan masyarakat.

Sebagai lembaga pendidikan yang bercirikan “Islam” sejak didirikan selalu intens dengan muatan-muatan yang sarat dengan nilai- nilai spiritual dalam aplikasi kulturnya, keberadaannya semakin mendapatkan tempat di hati

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

masyarakat.Hal ini ditunjukkan oleh semakin banyaknya minat para pelajar untuk melanjutkan ke perguruan tinggi ini.

Beberapa alasan atau argumen rasional peneliti memilih Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso, kecamatan Bondowoso, kabupaten Bondowoso sebagai lokasi penelitian antara lain yaitu;

1. Peneliti melihat adanya fenomena yang menarik dari pengembangan mutu pendidikan di STAI At Taqwa Bondowoso. Terutama pengembangan mutu dosen , yang mana Dosen merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan yang mempunyai posisi strategis.
2. Sebagai lembaga Perguruan Tinggi Islam yang pertama ada di Bondowoso, berbagai kemajuan sudah diraih terkait prestasi pengelolaan pendidikan. Apalagi dilandasi semangat juang untuk membangun daerah dari ketertinggalan.
3. Lokasi penelitian ini sangat strategis, yaitu berada di jalur transportasi keluar kota menuju arah kota Situbondo. Hal ini semakin memberi kemudahan akses bagi pelanggan jasa pendidikan ini. Dan posisi yang strategis inilah yang menjadi penunjang laju perkembangan perguruan tinggi ini.
4. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena perguruan tinggi ini adalah salah satu lembaga swasta yang mempunyai cakupan komunikasi yang luas dengan tokoh agama dan tokoh masyarakat di Bondowoso serta akses transportasi yang mudah untuk berkoordinasi dengan seluruh elemen masyarakat.Sehingga dipilihnya STAI AT TAQWA Bondowoso dirasa

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

sangat tepat dan mudah serta daya dukung untuk melakukan sebuah penelitian.[101]

Sekolah Tinggi agam Islam At Taqwa Bondowoso merupakan salah satu perguruan tinggi agama Islam yang ada di Indonesia. Proses Perkembangan perguruan tinggi yang berciri khas Islam ini membutuhkan pengelolaan yang baik sehingga peningkatan mutu dosen pada khususnya dan peningkatan mutu lulusan pada umumnya akan terealisasi.

Perguruan Tinggi ini memiliki dosen sebanyak 30 Orang ,Terdiri dari 3 Program study yaitu Prodi PGMI, Prodi PAI dan Prodi MPI. Adapun jumlah Mahasiswa PGMI sejumlah 148, mahasiswa MPI sejumlah 336 dan mahasiswa PAI sejumlah 505 sehingga total jumlah mahasiswa saat ini 989 orang.

Lembaga ini Berdiri pada 27 Juli 2003 Dengan Nomor SK NOMOR: Dj.II/247/2003.[102]Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena perguruan tinggi ini adalah salah satu lembaga swasta yang mempunyai cakupan komunikasi yang luas dengan tokoh agama dan tokoh masyarakat di Bondowoso serta akses transportasi yang mudah untuk berkoordinasi dengan seluruh elemen masyarakat. Sehingga dipilihnya STAI AT TAQWA Bondowoso dirasa sangat tepat dan mudah serta daya dukung untuk melakukan sebuah penelitian.

1. Profil Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso

Nama Yayasan	YAYASAN AT-TAQWA BONDOWOSO
Akte Pendirian	Notaris : Soesanto Adi Purnomo, SH., Nomor 40, Tanggal 27 Agustus 1987

[101]Observasi, Sekolah tinggi At Taqwa Bondowoso
[102] Observasi,Sekolah tinggi At Taqwa Bondowoso

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

	Perubahan, Notaris Sholeh, SH Nomor 45, Tanggal 16 Juli 2007 Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : C-3877.HT.01.02.TH 2007 tertanggal 10 Desember 2007
Perguruan Tinggi	Sekolah Tinggi Agama Islam At-Taqwa Bondowoso
Program Studi	1. Pendidikan Agama Islam 2. Manajemen Pendidikan Islam 3. Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
Status PTAI	Ijin Penyelenggaraan Dirjen Kelembagaan Agama Islam DEPAG RI Nomor : Dj.II/247/03 Tertanggal 27 Juli 2003. Perpanjangan Izin Penyelenggaraan Dirjen Pendidikan Islam Nomor : Dj.I/201/2008 Tertanggal 20 Juni 2008. SK Akreditasi Prodi Pendidikan Agama Islam SK. BAN-PT Nomor : 022/BAN-PT/Ak-XIV/S1/VIII/2011. Tertanggal 23 Agustus 2011 Perpanjangan SK Akreditasi Prodi Pendidikan Agama Islam SK. BAN-PT Nomor : 1692/SK/BAN-PT/Akred/S/VIII/2016 Tertanggal 26 Agustus 2016
Alamat	Jl. HOS. Cokroaminoto No.45 Telp. (0332) 420428 Bondowoso

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

a.Visi dan Misi STAI AT-TAQWA

Visi STAI At-Taqwa : " Menjadi perguruan tinggi Islam yang memiliki komitmen profesionalisme sehingga mampu melahirkan sarjana muslim yang memiliki integritas keilmuan, berakhlak al karimah, dan berguna bagi masyarakat dan bangsa."

Misi STAI At-Taqwa : " Memberdayakan perguruan tinggi agar dapat menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sehingga dapat melahirkan sarjana muslim yang memiliki integritas keilmuan, berakhlak al karimah dan berguna bagi masyarakat dan bangsa."

Perumusan visi dan misi tersebut pada dasarnya berangkat dari kesadaran kolektif warga civitas akademika atas harapan semua elemen masyarakat ketika STAI At-Taqwa Bondowoso didirikan, dan sekaligus kesadaran akan tanggung jawab warga STAI At-Taqwa Bondowoso terhadap masyarakat dalam menghadapi tantangan.

Hingga kini respon masyarakat terhadap STAI At-Taqwa Bondowoso sangat menggembirakan. Hal ini terlihat dari peningkatan partisipasi masyarakat terhadap sejumlah program yang dikembangkan STAI At-Taqwa Bondowoso. Guna merespons animo masyarakat tersebut, STAI At-Taqwa Bondowoso terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan – pembelajaran, penelitian dan kualitas pengabdian kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan kebijaksanaan untuk menjadikan STAI At-Taqwa Bondowoso sebagai Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) alternatif dalam pengembangan ilmu keislaman dan profesionalisme, dan pembinaan akhlaq al karimah.

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

b.Sejarah singkat STAI AT-TAQWA Bondowoso

STAI At-Taqwa Bondowoso, berdiri setelah melalui proses yang sangat panjang dan penuh keyakinan guna mengharap ridho Allah swt. Pada tahun 1988, Yayasan Mahdan Walisongo di Bondowoso pernah mendirikan INAISBO (Institut Agama Islam Bondowoso) sekaligus membuka tiga fakultas, yaitu tarbiyah, syari'ah dan dakwah, tetapi pada akhirnya gagal karena belum memperoleh ijin penyelenggaraan dari pihak yang berwenang, sehingga penyelamatan seratus lebih mahasiswa yang sudah 6 semester belajar di INAISBO akhirnya dilakukan merger dan pada tahun 1995, 45 mahasiswa berhasil menamatkan S-1 dari Universitas Islam Jember. Namun demikian, gagasan untuk merintis sebuah perguruan tinggi agama yang mandiri tidak pernah surut, gagasan itu terus bergulir sebagai wacana yang cukup intens dikalangan tokoh agama, tokoh masyarakat, dan intelektual muda.

Hingga gagasan tersebut di forumkan pada jum'at 14 Juni 2002 yang bertempat di Kantor Masjid Agung At-Taqwa Bondowoso dengan pengundang Drs. H. Abd. Halim Soebahar, MA. Beberapa tokoh hadir bersilaturahmi dan diskusi mengkritisi plus-minusnya gagasan berdirinya PTAI ditinjau dari beberapa perspektif. Tokoh-tokoh yang hadir antara lain KH. Masrur Masyhud, S.Pd.I., KH. SA. Hodari HS., Drs. KH. Imam Barmawi Burhan, Drs. HM. Kholil Syafi'ie, M.Si., Drs. H. Anwar Adnan, Drs. H. Abd. Halim Soebahar, MA., Drs. Mohammad Siddik, Drs. H. Achmad Sodiq, Drs. Moh. Hosni Syam, Drs. H. Mursyid, Drs. Akhmadi, M.Pd.I., dan Drs. H. Munawir, M.Pd.I., sedangkan yang diundang dan tidak hadir antara lain Drs. KH. Salwa Arifin, Drs. H. Samsul Hadi, KH. Abdul Qadir dan Drs. H. Sobri Wasil Ghazali, M.Hum. Akhirnya disetujui

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

berdirinya Sekolah Tinggi Agama Islam. Nama PTAI nya, ada yang usul nama STIA Bondowoso, STAIBO, tetapi kemudian sesuai dengan nomenklatur yang tersedia di Departemen Agama RI, Akhirnya disepakati menggunakan nama "**STAI At-Taqwa Bondowoso".**

Dalam forum rapat tokoh masyarakat diatas disamping setuju dengan berdirinya Sekolah Tinggi Agama Islam At-Taqwa Bondowoso juga memberikan mandat kepada Tim 9 (sembilan) untuk menyiapkan berkas dan langkah tehnis sehingga tahun akademik 2002/2003 bisa membuka penerimaan mahasiswa baru. Adapun tim tersebut diantaranya adalah Drs. H. Anwar Adnan, Drs. H.Imam Barmawi, Drs. H. Abd. Halim Soebahar, MA. Drs. H.M. Kholil Syafi'ie, M.Si. Drs. H. Akhmadi, M.PdI, Drs. H. Munawir Ulum, M.PdI. Drs. Nurhadi, Idris, Rifa'i, S.Ag., Drs. H. Mursyid. Dan, sejak saat inilah kegiatan istighosah di Masjid Agung At-Taqwa Bondowoso sering dilakukan agar upaya mendirikan STAI At-Taqwa Bondowoso selalu mendapatkan barokah dan diridloi Allah Swt. Selanjutnya, ketika tokoh-tokoh tersebut melakukan silaturrahim dan konsultasi dengan kalangan strategis, seperti: Kepala Depag, Ketua MUI, Ketua DPRD, dan Bupati Bondowoso semua sepakat agar secepatnya diumumkan penerimaan mahasiswa baru mulai tahun akademik 2002/2003. Dengan deadline waktu yang hanya 1 bulan, tim akhirnya membagi tugas. adapun distrubusi tugas masing-masing adalah sebeagai berikut;

1. Drs. H. Anwar Adnan sebagai Ketua Tim mempersiapkan surat menyurat dari Yayasan,
2. Drs. KH. Imam Barmawi Burhan dan Drs. HM. Kholil Syafi'ie, M.Si bertugas melakukan lobi dengan Kepala Depag, Ketua MUI, Ketua DPRD, dan Bupati,

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3. Drs. H. Abd. Halim Soebahar, MA bertugas mempersiapkan konsep-konsep strategis izin penyelenggaraan PTAI, seperti: proposal, Statuta, Rencana Induk Pengembangan, borang, dan kelengkapan izin penyelenggaraan STAI At-Taqwa Bondowoso,
4. Drs. H. Munawir, M.Pd.I dan Drs. Akhmadi, M.Pd.I bertugas melakukan pendataan lembaga dan siswa MTs/SMP dan MA/SMA/SMK yang ada di Kabupaten Bondowoso,
5. Rifa'i, S.Ag. ditunjuk sebagai ketua pelaksana Penerimaan Mahasiswa Baru dan didampingi Totok Soeharto, S.Pd sebagai sekretaris panitia, bertugas untuk mempersiapkan administrasi dan tekhnis kegiatan penerimaan mahasiswa baru tahun akademik 2002/2003.

Maka pada tanggal 17 Juni 2002, Tim 9 melakukan koordinasi dengan Pengurus Yayasan menyampaikan perkembangan hasil kerja masing-masing. Kemudian pembahasan dilanjutkan dengan membicarakan siapa yang akan menjadi ketua dan pimpinan di STAI yang berada dibawah naungan Yayasan At-Taqwa Bondowoso?, lalu forum membahas calon ketua yang mengerucut pada tiga figur. Diantara figur tersebut adalah :

1. Drs. KH. Imam Barmawi Burhan,
2. Drs. H. Abd. Halim Soebahar, MA.
3. Drs. HM. Kholil Syafi'ie, M.Si.

Ketiganya sama-sama menolak dan tidak bersedia, dengan alasan. Pertama, KH. Imam Barmawi Burhan sedang menjabat sebagai Kepala MAN Bondowoso, saya tidak mungkin fokus menangani STAI, sebaiknya pilih yang lain saja.... demikian tutur beliau. Kedua, Drs. H. Abd. Halim Soebahar, MA.

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

juga tidak bersedia dengan alasan beliau sebagai Dosen di IAIN Jember dan tinggal di Jember sekaligus beliau sedang menjabat sebagai Ketua STAIFAS di Kencong. Ketiga, Drs. HM. Kholil Syafi'ie, M.Si, juga tidak bersedia karena sedang menjabat sebagai Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Bondowoso. Demikian dinamika yang terjadi diawal berdirinya STAI At-Taqwa Bondowoso. Para tokoh yang sangat kompeten dan diharapkan menjadi bersedia, tapi beliau menunjukkan sikap ke-tawadhu'-annya, hanya bersedia sebagai pendukung dan mendampinginya. Sikap hormat pada sesama menjadi tradisi dalam jiwa dan kepemimpinan beliau yang kental dengan tradisi pesantren. Tetapi, setelah pembahasan figur cukup alot, akhirnya forum rapat sepakat dan meminta kesediaan Drs. HM. Kholil Syafi'ie, M.Si, sebagai Ketua STAI At-Taqwa Bondowoso. Akhirnya beliau terpaksa menerima demi menjalankan amanah dan kemajuan pendidikan di Bondowoso secara umum dan untuk kemajuan pendidikan dibawah naungan yayasan at-taqwa Bondowoso khususnya. Saat itu pula dilengkapi susunan personalia pimpinan pada jabatan struktural.

Adapun jabatan struktural PERIODE PERTAMA adalah :

1. Drs. HM. Kholil Syafi'ie, M.Si (Ketua STAI At-Taqwa)
2. Drs. Akhmadi, M.Pd.I (Pembantu Ketua I, membidangi akademik),
3. Drs. Nurhadi (Pembantu Ketua II, membidangi administrasi umum dan keuangan),
4. Drs. H. Munawir, M.Pd.I (Pembantu Ketua III, membidangi kemahasiswaan),
5. Rifa'i, S.Ag. sebagai Kepala Pusat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (P3M)

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

6. Totok Soeharto, S.Pd sebagai Kabag Administrasi, untuk masa bakti 4 tahun kedepan. dan
7. Dini Izzatul Millah, S.Pd sebagai staf keuangan.
8. Joko Soegiarto sebagai staf administrasi dan perlengkapan

Maka dengan terbentuknya struktur pimpinan STAI At-Taqwa Bondowoso. Pimpinan bertekad untuk menjadikan STAI At-Taqwa sebagai pendidikan yang bonafit dan berkualitas di Kabupaten Bondowoso. Dengan semangat ini, maka pimpinan melakukan studi kelayakan, merumuskan dan mendesain konsep PTAI, serta mengupayakan surat rekomendasi sebagai bentuk dukungan terhadap berdirinya STAI At-Taqwa Bondowoso. akhirnya mendapat rekomendasi dari: Bupati, Ketua MUI, Ketua DPRD, Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Bondowoso, dan rekomendasi secara lisan dari Koordinator KOPERTAIS Wilayah IV Surabaya Jawa Timur untuk memulai membuka pendaftaran mahasiswa baru. Hasilnya, pada tanggal 6 September 2002 STAI At-Taqwa Bondowoso telah menerima mahasiswa baru sebanyak 138 orang, mahasiswa tersebut langsung mengikuti Orientasi Program Studi dan Pengenalan Kampus (OPSPEK) dan satu minggu berikutnya (13 September 2002) diadakan kuliah perdana berupa Studium Generale.

Selanjutnya, setelah berkas penyelenggaraan STAI At-Taqwa Bondowoso lengkap, Ketua Yayasan bersama Drs. HM. Kholil Syafi'ie, M.Si, Drs. H. Abd. Halim Soebahar, MA, Drs. Akhmadi, M.Pd.I, Drs. Nurhadi, dan Drs. H. Munawir, M.Pd.I melakukan konsultasi ke Surabaya, setelah sebelumnya melakukan ziarah bersama ke Makam Sunan Ampel dan akhirnya berhasil mendapatkan

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

rekomendasi dari Kopertais Wilayah IV Surabaya dengan Nomor: 132/PP.02.3 Kop. IV/2003 tertanggal 15 Maret 2003.

Seminggu setelah itu, Drs. HM. Kholil Syafi'ie, M.Si, Drs. H. Abd. Halim Soebahar, MA, dan Drs. Akhmadi, M.Pd.I berangkat ke Jakarta dalam rangka konsultasi dengan Kasubdit Kelembagaan, Direktur Perguruan Tinggi Agama Islam, dan Dirjen Kelembagaan Agama Islam di Depag Pusat Jakarta. Sedang pihak Yayasan dan Mahasiswa terus melakukan istighosah, dan tidak seberapa lama akhirnya STAI At-Taqwa Bondowoso disupervisi. 4 (empat) bulan setelah itu turunlah Keputusan Direktur Jenderal Kelembagaan Agama Islam Nomor: Dj. II/247/03 tertanggal 23 Juli 2003 tentang "Izin Penyelenggaraan Program Studi Pendidikan Agama Islam Jurusan Tarbiyah Program Sarjana (S.1) STAI At-Taqwa Bondowoso, Alhamdulillah, perjuangan lahir bathin dari semua pihak: yayasan, perintis, dan warga civitas akademika untuk memiliki sebuah PTAI yang mandiri telah tercapai. Jelas, ini merupakan amal jariyah kita semua. Dan secara perlahan tapi pasti STAI At-Taqwa Bondowoso memperoleh perpanjangan ijin penyelenggaraan dari Dirjen Pendidikan Islam Nomor : Dj.I/201/2008 tertanggal 20 Juni 2008, dan terakhir Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) STAI At-Taqwa Bondowoso telah terakreditasi berdasarkan SK BAN-PT Nomor : 022/BA-PT/Ak-XIV/S1/VIII/2011 tertanggal 23 Agustus 2011

Namun demikian, sebagai PTAI yang baru berdiri, perlu ada peta jalan (Rut Map) sebagai upaya memberikan arah, motivasi dan kepastian cita-cita yang hendak diwujudkan. Karena itu, sudah waktunya jika visi dan misi STAI At-Taqwa Bondowoso itu diimplementasikan. Implementasi visi dan misi itu penting untuk menyatukan persepsi, pandangan, cita-cita, harapan-harapan dan impian

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

semua pihak yang telibat langsung dalam sejarah perintisan dan pengelolaan STAI At-Taqwa Bondowoso, minimal untuk kurun waktu lima tahun ke depan.

c.Sumber Daya Manusia

Profil sumber daya manusia STAI At-Taqwa Bondowoso, yang akan ditampilkan disini adalah profil pengurus yayasan, pimpinan, tenaga pengajar, tenaga administrasi, dan pustakawan. Karena secara operasional, kekuatan manajemen sebuah lembaga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya pendukungnya, khususnya sumber daya manusia dan hal itu tidak dapat dinafikan.

Pimpinan dan tenaga pengajar di lingkungan STAI At-Taqwa Bondowoso saat ini mempunyai latar belakang pendidikan yang sangat beragam, baik dari bidang keilmuan maupun dari asal perguruan tinggi. Sebagian besar pada jajaran pimpinan adalah minimal pendidikan S2 dan S3, baik dari perguruan tinggi di lingkungan Departemen Agama maupun lainnya.

Data selengkapnya tentang profil pengurus yayasan, pimpinan, tenaga pengajar, tenaga administrasi, dan tenaga pustakawan di STAI At-Taqwa Bondowoso ini dapat dilihat pada struktur berikut :

1. Pengurus Yayasan

Pembina	:
Ketua	: Prof. Dr. H. Abd. Halim Soebahar, MA
Anggota	: KH. Abdurrahman Ilyas, BA
Pengurus Harian:	
Ketua Umum	: Drs. KH. Imam Barmawi Burhan
Wakil Ketua	: Drs. HM. Kholil Syafi'ie, M. Si
Wakil Ketua	: Drs. H. Ahmad Sodiq

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Wakil Ketua : Drs. H. Saifuddin Zuhri

Wakil Ketua : H. Imam Surojo

Sekretaris Umum : H. Mudasir, SH. MH.

Wakil Sekretaris : Totok Suharto, S.Pd.

Bendahara Umum : H. R. Dodok Juanda

Bendahara : H. Suwargo

Pengawas :

Ketua : Ir. H. Tri Haryono

Anggota : Ir. H. Kholidi

H. Soegondo

2. Pimpinan STAI AT-TAQWA Bondowoso

Profil Pimpinan STAI At-Taqwa Bondowoso

a. Memberi keteladanan dengan perilaku yang Islami
b. Menekankan paradigma ketulusan (hati nurani) dalam kepemimpinan demi kemanfaatan bersama dan menghindari paradigma kekuasaan dalam setiap pengambilan keputusan
c. Mengayomi semua keluarga STAI At-Taqwa Bondowoso dan mengakomodasikan semua potensi yang dimiliki untuk kemajuan bersama
d. Menghargai prestasi dan beriorientasi pada produktivitas secara manusiawi, dimana kerja keras dan kedisiplinan merupakan modal utama
e. Menekankan pentingnya efektivitas dan efisensi, mengihindari pemborosan, kemewahan, dan sikap konsumtif

Adapun pimpinan STAI At-Taqwa Bondowoso periode 2018-2023 sebagai berikut :

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Ketua : Drs. H. Akhmadi, M.Pd.I

Wakil Ketua I : Dr. Rifa'i, S.Ag., M.Pd.I

Wakil Ketua II : Suheri, S.Pd.I., M.Pd.I

Wakil Ketua III : Agus Fawait, S.Pd.I., M.Pd.I

Kaprodi PAI : Abdul Hafidz, S.Pd.I, M.Pd.I

Kaprodi MPI : Abdul Goffar, S.Pd.I, M.Pd.I

Kaprodi PGM : Moh. Ikrom Karyodiputra, S.Pd.I, M.Pd.I

Kabag Administrasi : Joko Sugiarto, S.Pd.I.

Kepala PPMA : Wafi Al Hajjaj, M.Pd.I

Kepala P3M : Abdul Wasik, M.H.I.

Kepala LPBA : H. Rusdi, Lc. M.Pd.I

Kepala Perpustakaan : Yeni Tri Nur Rahmawati, S.Pd.I, M.Pd.I

Kasubag PDPT : Yanu Trisnanto, S.Pd.I

- Staf PDPT : Nanang Sugiarto

Bagus Akbar Safara

Kepala Subag Akademik : Ansori, S.Pd.I, M.Pd.I

Kasubag Kemahasiswaan : La Mahidin, S.Pd.I, M.Pd.I

Kepala Subag Keuangan : Yuli Astutik, S.Pd.I

- Staf Keuangan : Rifi Yowita

Kasubag sarpras : H. Mohammad Iqbal Baidawi, S.Pd.I,

Kepala Subag Data dan Info : Ismi Luthfiyah, S.Pd

Kebersihan : Sunarwi

Suyudi

Kepala Keamanan/Waker : Muhammad

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3. Tenaga Pengajar (Dosen)

Untuk mencapai kualitas keilmuan mahasiswa sebagaimana diharapkan, Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) At-Taqwa Bondowoso, berkomitmen dalam menjalankan Tri Darma Perguruan Tinggi secara sinergis bersama seluruh sivitas akademik. Hal ini didukung tenaga pendidik (Dosen) yang memiliki kompetensi dan kulifikasi akademik minimal lulusan magister (S2), sesuai bidang kehliannya pada program studi (Prodi) masing-masing. Terdapat 3 tenaga pendidik (dosen) yang telah bergelar Doktor dan 10 (sepuluh) lainnya sedang proses penyelesaian Program Doktor dari berbagai perguruan Tingggi yang kredibel di Indonesia, antara lain UIN Sunan Ampel Surabaya, Universitas Negeri Malang, Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang, Institut Agama Islam Negeri Jember, Universitas Islam Malang dan beberapa PTN-PTS lainnya. Dan diantara tenaga pendidik STAI At-Taqwa Bondowoso rata-rata lulusan pesantren.

No.	Jenis Tenaga Kependidikan	Jumlah Tenaga Kependidikan dengan Pendidikan Terakhir								Unit Kerja
		S3	S2	S1	D4	D3	D2	D1	SMA/ SMK	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Pustakawan *		1						1	Perpustakaan
2	Administrasi		2							STAI At-Taqwa Bondowoso
3	Keuangan			1					1	STAI At-Taqwa

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

										Bondowoso
4	Akademik		1							STAI At-Taqwa Bondowoso
5	Kemahasiswaan		1							STAI At-Taqwa Bondowoso
6	Pangkalan Data		1	1		1				STAI At-Taqwa Bondowoso
7	Sarana Prasarana			1						STAI At-Taqwa Bondowoso
8	Kebersihan								3	STAI At-Taqwa Bondowoso
Total			6	3		1			5	

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

JUMLAH MAHASISWA DAN DOSEN TETAP DAN TIDAK TETAP

Fakultas-Jurusan	Mahasiswa	Kelulusan			Dosen	
		Diploma	Sarjana	Magister	Tetap	Tidak Tetap
(1)	(2)	(4)	(5)	(7)	(8)	(9)
1. Tarbiyah						
- Pendidikan Agama Islam (PAI)	641	-	189	-	11	2
- Manajemen Pendidikan Islam (MPI)	508	-	-	-	7	1
- Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI)	189	-	-	-	6	2
Jumlah	1338		189		24	5

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Keberadaan SDM ini Obsesi STAI At-Taqwa membangun masyarakat yang memiliki peradaban tinggi yang mengedepankan nilai-nilai keislaman ahlussunnah wal jamaah an nahdliyah, Memberi keteladanan dengan perilaku kehidupan yang Islami;

a. Berjiwa pendidik, dalam arti memiliki semangat dan dedikasi untuk mengajar, melatih dan membimbing mahasiswa;
b. Memiliki penguasaan ilmu yang diampu, kemampuan metodologi, dan mampu mengaktualisasikan dalam tradisi pembelajaran yang dinamis;
c. Menunjukkan kedisiplinan, penuh tanggung jawab, dan bersikap terbuka (Demokratis);
d. Menjunjung tinggi ukhuwwah dan kebersamaan, penuh dedikasi dan menjadikan tugas mendidik sebagai ibadah;

4. Mahasiswa

Profil Mahasiswa

a. Selalu menunjukkan keteladanan dan perilaku Islami
b. Selalu berusaha menunjukkan kedalaman spritual, ketekunan ibadah, keluhuran akhlaq, kedalaman ilmu, kekokohan profesi
c. Selalu menunjukkan disiplin yang tinggi, mencintai ilmu, rajin belajar, dan penuh tanggung jawab
d. Menunjukkan kemandirian dalam kehidupan dan kedewasaan dalam menghadapi persoalan serta menekankan pada problem solving
e. Berpakaian sesuai dengan pakaian yang pantas sebagai guru agama

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

d.Profil Lulusan

No	Profil Lulusan	Deskripsi Profil Lulusan
1	Pendidik/Praktisi Pendidikan	Sarjana pendidikan yang memiliki kemampuan kerja, penguasaan pengetahuan, kemampuan manajerial dan tanggung jawab sebagai pendidik dalam bidang mata pelajaran Pendidikan Agama Islam pada sekolah (SD, SMP, SMA/SMK) dan rumpun bidang matapelajaran Pendidikan Agama Islam dimadrasah (MI, SD, MTs/SMP, MA/MAK/SMA/SMK) yangberkepribadian baik, berpengetahuanluas dan mutakhir dibidangnya sertamampu melaksanakan tugas dan bertanggung jawab berlandaskan ajaran dan etika keislaman, keilmuan dan keahlian.
2	Asisten Peneliti Pendidikan	Sarjana pendidikan yang memiliki kemampuan kerja, penguasaan pengetahuan, kemampuan manajerial dan tanggung jawab sebagai asisten peneliti dalam bidang Pendidikan Agama Islam yangberkepribadian baik, berpengetahuanluas dan mutakhir dibidangnya sertamampu melaksanakan tugas

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

		dan bertanggung jawab berlandaskan ajaran dan etika keislaman, keilmuan dan keahlian.
3	Pengembang Bahan Ajar	Sarjana pendidikan yang memiliki kemampuan kerja, penguasaan pengetahuan, kemampuan manajerial dan tanggung jawab sebagai pengembang bahan ajar dalam bidang Pendidikan Agama Islam pada sekolah/madrasah (MI, SD, MTs/SMP, MA/MAK/SMA/SMK) yang berkepribadian baik, berpengetahuan luas dan mutakhir dibidangnya sertamampu melaksanakan tugas dan bertanggung jawab berlandaskan ajaran dan etika keislaman, keilmuan dan keahlian.

Pencapaian prestasi/reputasi mahasiswa dalam tiga tahun terakhir di bidang akademik dan non-akademik (misalnya prestasi dalam penelitian dan lomba karya ilmiah, olahraga, dan seni).

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

No.	Nama Kegiatan dan Waktu Penyelenggaraan	Tingkat (Lokal, Wilayah, Nasional, atau Internasional)	Prestasi yang Dicapai
(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**
1	Musabaqoh Tilawatil Qur'an Tahun 2015, an. Faisol Hadi	Lokal (Kabupaten Bondowoso)	Juara I Tilawah Dewasa Putra
2	Musabaqoh Hifdzil Qur'an Tahun 2015, an. Faisol Jazuli	Regional (Pondok Pesantren Riyadlus Sholihin)	Juara Harapan II Putra MHQ – 10 Juz
3	Menghafal Al Qur'an 15 Juz, an. Faisol Jazuli	Lokal (Pondok Pesantren Nurul UlumCindogoTapen)	Penghargaan dari Bupati Bondowoso Perwakilan STAI At-Taqwa Bondowoso
4	Lomba Karya tulis ilmiah Tahun 2015, an. Sunita	Nasional (Dewan Riset Daerah)	Juara 1 Perwakilan STAI At-Taqwa Bondowoso
5	Pelatihan Relawan Posdaya berbasis	Regional (Uin Malang)	Relawan Tebaik 1 Jawa

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

	masjid, tahun 2016, an Bahrul		Timur.Perwakilan STAI At-Taqwa Bondowoso
6	Festival Hadrah Al Banjari Se-Karesidenan Besuki, Lumajang, dan Probolinggo Tahun 2017	Regional (STAIN Jember)	Juara 2

C. Kehadiran Peneliti

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif menekankan pada pentingnya peran serta peneliti dalam proses penelitian, sehingga kehadiran peneliti bersifat mutlak. Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Peneliti kualitatif sebagai *human instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya.[103]

Pada observasi penelitian ini peranan peneliti sebagai pengamat sehingga peneliti menyusun hasil penelitian berdasarkan rencana.Subyek penelitian (informan) diambil secara purposive, yakni penentuannya didasarkan pada aspek kebutuhan terhadap informasi penelitian sehingga yang dipilih hanya orang-orang yang sekiranya tahu banyak hal mengenai permasalahan penelitian.

[103]Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 306.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Adapun informan dalam penelitian ini adalah ketua STAI, para dosen, mahasiswa dan pihak-pihak lain yang terlibat dalam memberikan informasi yang berhubungan dengan penelitian.

D. Subyek Penelitian

Subjek penelitian menurut Amirin merupakan seseorang atau sesuatu yang mengenainya ingin diperoleh keterangan.[104] Dalam sebuah penelitian, subjek penelitian memiliki peran yang sangat strategis karena pada subjek penelitian, itulah data tentang variabel yang penelitian akan amati. Subjek penelitian adalah individu, benda, atau organism yang dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian.

Pada penelitian kualitatif, responden atu subjek penelitian disebut dengan istilah informan, yaitu orang memberi informasi tentang data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakannya. Dalam penelitian kualitatif, pemilihan subjek penelitian dapat menggunakan *criterion-based selection* yang didasarkan pada asumsi bahwa subjek tersebut sebagai aktor dalam tema penelitian yang diajukan.

Selain itu dalam penentuan informan, dapat digunakan tehnik *purposive* . Metode ini digunakan untuk mengarahkan pengumpulan data sesuai dengan kebutuhan. Hal lain yang harus diketahui bahwa dalam penelitian kualitatif, kuantitas subjek bukanlah hal utama sehingga pemilihan informan lebih didasari pada kualitas informasi yang terkait dengan tema penelitian yang diajukan.

Penentuan informan di dalam penelitian ini di dasarkan pada criteria :

[104]Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial* (Yogyakarta: Erlangga ,2009),26.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

a. Subyek cukup lama dan intensif menyatu dengan medan aktivitas yang menjadi sasaran.
b. Subyek yang masih aktif terlibat dalam lingkungan aktivitas yang menjadi sasaran penelitian
c. Subyek yang mempinyai waktu untuk dimintai informasi oleh peneliti.

Sehubungan dengan kriteria tersebut dan sesuai dengan tujuan penelitian maka pemilihan informan dilakukan secara purposive digunakan untuk mengarahkan pengumpulan data sesuai kebutuhan melalui penyeleksian dan pemilihan informasi dan permasalahan secara mendalam serta dapat dipercaya untuk menjadi sumber data yang valid.

Purposive sampling dilakukan dengan cara mengambil subyek bukan diasarkan pada strata, random atau daerah, tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu. Tehnik ini bisa dilakukan karena beberapa pertimbangan, misalnya alasan keterbatasan waktu, tenaga, dan dana sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar dan jauh.

E. Sumber Data

Data penelitian yang sesuai dengan focus penelitian ini dapat di bedakan menjadi dua yaitu : pertama data primer diperoleh dalam bentuk verbal atau kata-kata ataupun lisan dan perilaku dari informan berkaitan dengan focus penelitian. Kedua, data sekunder berdumber dari dokumen, foto,dan benda lain yang dapat digunakan sebagai pelengkap. Karakteristik data sekunder yaitu berupa tulisan, rekaman, foto, yang berhubungan dengan penelitian.

Yang dimaksud sumber data, yaitu sumber dari mana data itu diperoleh. Oleh karena itu, untuk mendapatkan data yang relevan dengan permasalahan ini

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

data yang diambil meliputi sumber data primer dan sumber data sekunder.Sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu Ketua STAI At Taqwa, dan dosen di STAI At Taqwa Bondowoso.

Sedangkan sumber data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti, misalnya dari data statistik di perguruan tinggi,dokumen, keterangan-keterangan atau publikasi. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa data-data tertulis seperti

1. data perguruan Tinggi
2. karyawan
3. mahasiswa
4. struktur organisasi
5. daftar inventaris
6. buku-buku penunjang lainnya

Data primer yang dijaring melalui observasi antara lain keadaan fisik dan kegiatan lain yang relevan dengan penelitian.Sedangkan yang dijaring melalui wawancara antara lain visi,misi, harapan, dan pandangan mengenai lembaga serta hal lain yang relevan dengan focus penelitian. Data utama dalam penelitian kualitatif menurut lofland adalah kata-kata yang diamati atau diwawancarai disamping sumber tertulis berupa arsip atau dokumen.

F. Tehnik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data secara khas melibatkan wawancara terhadap individu yang telah mengalami fenomena tersebut. Penggunaan tehnik

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dan alat pengumpulan data yang tepat memungkinkan diperolehnya data yang objektif.Pengumpulan Data Untuk dapat memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode, yaitu observasi, interview (wawancara) dan dokumentasi.

1. Observasi

Observasi dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kelakuan manusia seperti terjadi dalam kenyataan.Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Metode ini penulis gunakan untuk mengumpulkan data-data di lapangan ,tanpa menjadi partisipan untuk mengetahui bentuk riil .

Sebagai alat pengumpul data yang dimaksud dalam penelitian ini maka, observasi dilakukan secara sistematis, dan mengusahakan untuk mengamati keadaan yang wajar dan sebenarnya tanpa usaha disengaja, untuk mempengaruhi, mengatur, atau memanipulasinya.Dalam observasi ini, beberapa data yang di butuhkan peneliti yaitu:

a. Kelayakan obyek penelitian
b. Letak lokasi penelitian
c. Sarana dan prasarana di Sekolah Tinggi At Taqwa Bondowoso
d. Kompetensi Dosen dalam pengembangan mutu STAI At taqwa
e. Komitmen Dosen dalam pengembangan mutu STAI At Taqwa
f. Implementasi pengembangan mutu dosen STAI At Taqwa

2. Wawancara

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tehnik wawancara semi terstruktur sebagai piranti metodologi terpenting dari pendekatan kualitatif.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Interview (wawancara) adalah komunikasi sosial antara dua pihak yaitu peneliti dan responden. Dengan tujuan memperoleh informasi.[105]

Interview adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.Dalam wawancara pertanyaan dan jawaban diberikan secara verbal. komunikasi ini dilakukan dalam keadaan saling berhadapan, namun komunikasi ini dapat juga dilaksanakan melalui telepon.[106]

Peneliti merupakan alat pengumpulan data utama.Data dalam penelitian ini berbentuk kata-kata, gambar, dan sedikit angka yang dianalisis dalam terminologi respons-respons individual, kesimpulan deskriptif, atau keduanya.Temuan – temuan dalam penelitian adalah unik, kesimpulan yang dibuat tidak untuk digeneralisasikan pada populasi. Kesimpulan dapat ditransfer pada situasi tertentu yang karakteristiknya sama atau relatifnya sama.

Pelaksanaan penelitian kualitatif bersifat luwes, baik strategi maupun bentuknya sehingga ciri-cirinya tidak bersifat definitif. Beberapa ciri yang menonjol , adalah sebagai berikut:

Sumber data adalah langsung, yaitu berupa data situasi alami di mana peneliti adalah instrumen kunci. Peneliti akan menggunakan waktu untuk pemahaman tentang proses pengumpulan data dan makna data yang diperoleh.

[105]Nasution, Metode Research (penelitian Ilmiah),(Jakarta : Bumi Aksara. 2011),120
[106]Op.cit.113.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

a. Bersifat deskriptif. Maksudnya, setiap fenomena atau peristiwa mempunyai potensi untuk dijadikan isu kunci yang memungkinkan dapat memberikan pemahaman peneliti atas suatu masalah yang lebih menyeluruh tentang apa yang dipelajarinya.

b. Lebih menekankan proses daripada hasil misalnya diteliti mengenai sikap dosen terhadap mahasiswa. Peneliti mempelajari bagaimana sikap itu berlangsung sehari-hari.

c. Analisis data bersifat induktif. Penelitian ini bukan untuk menguji hipotesis, tetapi bersifat untuk membangun hipotesis. Peneliti mencari data atau bukti untuk mencari abstraksi yang disusun secara khusus atas dasar data yang telah terkumpul dan dikelompokkan bersama-sama melalui pengumpulan data selama proses kerja di lokasi penelitian.[107]Wawancara juga berguna sebagai pelengkap metode pengumpulan data lainnya. Dengan wawancara dapat diperoleh gambaran yang lebih hidup dan relistis, apabila disertai dengan ungkapan cerita yang riil.[108]

Metode interview ini peneliti gunakan untuk memperoleh informasi dengan jalan langsung kepada Ketua Sekolah Tinggi At Taqwa Bondowoso. Jadi dengan metode wawancara langsung ini dapat digunakan untuk mencetak, melengkapi, dan menyempurnakan data hasil observasi.

Dalam wawancara tersebut peneliti tidak mengajukan pertanyaan secara berurutan untuk memperoleh gambaran yang lebih luas tentang topik

[107]Strauss, Desain penelitian MSDM dan perilaku karyawan(1987),5.

[108]S.Nasution,*Metode Research (Penelitian ilmiah),* (Jakarta : Bumi Aksara,2011),128.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

yang di bahas. Ada beberapa data Penelitian yang hanya diperoleh dari interview. Adapun data tersebut yaitu:

1) Kompetensi Dosen dalam pengembangan mutu
2) Komitmen Dosen dalam pengembangan mutu
3) Implementasi pengembangan mutu di lapangan

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film documenter.Metode dokumentasi sebagai metode pengumpulan data memiliki posisi yang sangat penting dalam penelitian kualitatif. Peneliti dalam dokumentasi kali ini ada beberapa data yang dibutuhkan yaitu:

a. Denah lokasi Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso
b. Struktur organisasi Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso
c. Sejarah, Visi, Misi, dan Tujuan Sekolah Tinggi Agama Islam At-Taqwa Bondowoso
d. Keadaan Dosen , karyawan, dan Mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam At-Taqwa Bondowoso
e. Dokumentasi sarana dan prasarana Sekolah Tinggi Agama Islam At-Taqwa Bondowoso
f. Dokumentasi kegiatan Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso
g. Profil Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

G. Analisis Data

Analisa data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensikannya, mencari dan menemukan pola,menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan pada orang lain.[109]

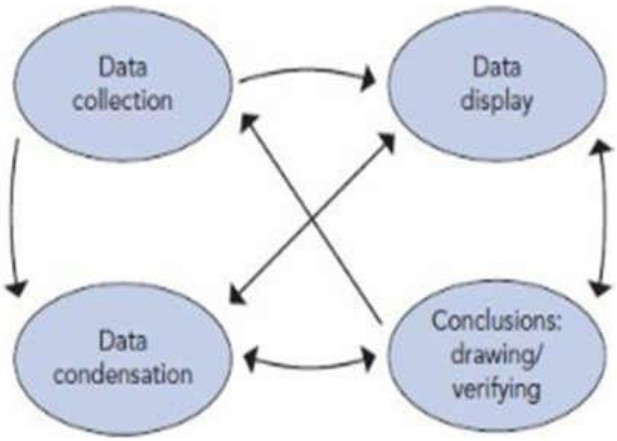
Prosedur analisis data inilah yang akan dilakukan sehingga memberikan gambaran peneliti ketika akan melakukan pengolahan data[110].Penelitian ini akan menggunakan analisis data kualitatif dengan tehnik analisa kualitatif fenomenologis. Menurut Maoustake analisa data dapat mengikuti prosedur sistematis yang bergerak dari satuan analisis yang sempit (pernyataan penting - pernyataan penting) menuju satuan yang lebih luas (satuan makna) kemudian menuju deskripsi yang detail.[111]

Menurut Miles dan Huberman, bahwa dalam menganalisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Teknik analisisi data kualitatif meliputi pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

IAIN JEMBER

[109] Moleong, Metodologi Penelitian kualitatif,(Bandung : Remaja Rosdakarya 2008)248.
[110]Tim Penyusun IAIN Jember,*Penulisan Karya Ilmiah Pasca Sarjana*. (Jember :IAIN Jember Press,2018).24
[111] John W.Creswell. *Penelitian kualitatif dan desain Riset* (memilih diantara Lima Pendekatan) (Yogyakarta : Terjemahan Edisi Indonesia Pustaka Pelajar Edisi3),109.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id



Gambar 1.

Qualitatif data analysis

(Miles, M.B & Huberman, A.M, 2014)

1.PengumpulanData

Pengumpulan data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Pengumpulan data dapat dikelompokkan menjadi 3 tahap yakni memilih individu atau kelompok yang akan diteliti,mendapatkan izin pengumpulan data dan pengumpulan data.Pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian.

Sebelum melakukan penelitian seorang penelitian seorang peneliti biasanya telah memiliki dugaan berdasarkan teori yang digunakan, dugaan tersebut dikenal dengan hipotesis.Untuk mendapatkan hipotesis secara empiris, seorang peneliti membutuhkan pengumpulan data untuk diteliti secara mendalam.

Pada bagian ini akan diuraikan (a) Langkah-langkah yang ditempuh dan tehnik yang digunakan utnuk mengumpulkan data, (b) kualifikasi dan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

proses pengumpulanm data, dan (c) jadwal dan waktu pelaksanaan pengumpulan data.[112]

2. Kondensasi Data

Data condensation occurs continuously throughout the life of any qualitatively oriented project.Even before the date are actually collected anticipatory data condensation is occurring as the researcher dicides (often without full awareness) wich konseptual framework, with cases,choose. As dat collection proceeds, further episodes of data condensation occur : writing summaries, coding, developing themes, generating categories, and writing analitytic memos.

Data condensation refers to the proses of selecting, focusing, simplifying, abstracting, and/ or transforming the data that appear in the full corpus (body) of written up files notes, interview transcripts, documents and other empirical materials.[113]

Kondensasi data terjadi secara berkesinambungan dalam kehidupan selama berorientasi pada beberapa proyek/penelitian kualitatif.Bahkan sebelum data sebenarnya dikumpulkan, antisipasi kondensasi data sebagai seorang peneliti secara tidak sadar sering menarik sebuah kesimpulan, yang dapat berupa kerangka kerja konseptual, kasus, pertanyaan penelitian dan pengumpulan data yang dianggap mendekati untuk dipilih.

Sebagai hasil pengumpulan data, lebih lanjut kondensasi data terjadi , menulis ringkasan, pengkodean, mengembangkan kategori, dan penulisan

[112]Asfi Manzilati, Metodologi Penelitian kualitatif, paradigm Metode dan Aplikasi (Malang : Universitas Brawijaya press, 2017),63.
[113]Mattew B.Miles, A.Michael Humberman, Johny Saldana, Qualitative Data Analysis: A Metods Sourcebook (3 rd ed) (California : SAGE Publications, 2014),31.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

memo analisis. Kondensasi data mengacu pada proses pemilihan , pemfokusan, penyederhanaa, abstrak, dan atau transformasi data yang muncul dalam catatan lapangan yang ditulis, transkip wawancara, dokumen, dan bahan empiris lainnya.

3. Penyajian Data

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah penyajian (display) data. Penyajian data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan.

Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga semakin mudah dipahami.Bentuk penyajian data kualitatif berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan),matrik,grafik,jaringan dan bagan, hubungan antar kategori, diagram alur (flow chart) dan jenis lainnya. Penyajian dalam bentuk –bentuk tersebut akan memudahkan peneliti memahami apa yang akan terjadi dan merencanakan kerja penelitian selanjutnya.

Prinsip dasar penyajian data adalah membagi pemahaman kita tentang sesuatu hal pada orang lain. Oleh karena ada data yang diperoleh dalam penelitian kualitatif berupa kata-kata dan tidak dalam bentuk angka, penyajian biasanya berbentuk uraian kata-kata dan tidak berupa table-tabel dengan ukuran statistik. Sering kali data disajikan dalam bentuk kutipan-kutipan langsung dari kata-kata terwawancara sendiri. Kata- kata itu ditulis apa adanya dengan menggunakan bahasa asli informan (misalnya bahasa ibu, bahasa

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

daerah, dan bahasa khusus) yang dalam penelitian kualitatif sering disebut sebagai "Transkrip".[114]

Selain itu, hasil penelitian kualitatif juga dapat disajikan dalam bentuk *life history*, yaitu deskripsi tentang peristiwa dan pengalaman penting dari kehidupan atau beberapa bagian pokok dari kehidupan seseorang dengan kata-katanya sendiri.

4. Verifikasi Data (*Conclusion Drawing*)

Langkah berikutnya data proses analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan berdasarkan temuan- temuan data yang telah disajikan. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan nakan berubah bila ditemukan bukti bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya.

Proses untuk mendapatkan bukti-bukti inilah yang disebut dengan verifikasi data. Apabila kesimpulan yang ditemukan saat peneliti kembali ke lapangan maka kesimpulan yang diperoleh merupakan kesimpulan yang kredibel.[115]

Penarikan kesimpulan merupakan salah satu dariteknik analisis data kualitatif.Penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan.

---

[114]Hendrarso, Emy Susanti. *Metode Penelitian Sosial.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group,2011

[115]Lexy J. Moleong , *Metodologi Penelitian Kualitatif,* (Bandung: Remaja Rosdakarya 2009), 126

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

H. Keabsahan Data

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau pembanding terhadap data itu.[116]Norman K. Denkin mendefinisikan triangulasi sebagai gabungan atau kombinasi berbagai metode yang dipakai untuk mengkaji fenomena yang saling terkait dari sudut pandang dan perspektif yang berbeda. Menurutnya, triangulasi meliputi empat hal, yaitu: (1) triangulasi metode, (2) triangulasi antar-peneliti jika penelitian dilakukan dengan kelompok), (3) triangulasi sumber data, dan (4) triangulasi teori.[117]

1. Triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Dalam penelitian kualitatif peneliti menggunakan metode wawancara, obervasi, dan survei. Untuk memperoleh kebenaran informasi yang handal dan gambaran yang utuh mengenai informasi tertentu, peneliti bisa menggunakan metode wawancara dan obervasi atau pengamatan untuk mengecek kebenarannya. Selain itu, peneliti juga bisa menggunakan informan yang berbeda untuk mengecek kebenaran informasi tersebut.
2. Triangulasi antar-peneliti dilakukan dengan cara menggunakan lebih dari satu orang dalam pengumpulan dan analisis data. Teknik ini untuk memperkaya khasanah pengetahuan mengenai informasi yang digali dari subjek penelitian. Namun orang yang diajak menggali data itu harus yang telah memiliki pengalaman penelitian dan bebas dari konflik kepentingan agar tidak merugikan peneliti dan melahirkan bias baru dari triangulasi.

[116]Ibid 330.
[117]Mudjia Rahardjo, *TriangulasiDalam Penelitian Kualitatif*, (November 2012)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Salah satu instrument yang dibuat untuk memudahkan dalam rangka triangulasi data adalah lembar catatan data. Lembar catatan data dapat membantu peneliti dalam mengorganisir data, membuat ringkasan sementara dari permasalahan penelitian yang terkait sekaligus meng-*crosscheck* data apasaja yang telah tersedia dan belum serta data apa saja yang layak analisis atau yang telah dikonfirm dengan sumber data lain.

Untuk memperoleh derajat keabsahan yang tinggi, maka jalan penting lainnya adalah dengan meningkatkan ketekunan dalam pengamatan dilapangan.Pengamatan bukanlah suatu teknik pengumpulan data yang hanya mengandalkan kemampuan pancaindra, namun juga menggunakan semua pancaindra termasuk adalah pendengaran, perasaan dan insting peneliti.Dengan meningkatkan ketekunan pengamatan dilapangan maka, derajat keabsahan data telah ditingkatkan pula.

3. Triangulasi sumber data adalah menggali kebenaran informai tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Misalnya, selain melalui wawancara dan observasi, peneliti bisa menggunakan observasi terlibat (participant observation), dokumen tertulis, arsif, dokumen sejarah, catatan resmi, catatan atau tulisan pribadi dan gambar atau foto. Tentu masing-masing cara itu akan menghasilkan bukti atau data yang berbeda, yang selanjutnya akan memberikan pandangan (insights) yang berbeda pula mengenai fenomena yang diteliti. Berbagai pandangan itu akan melahirkan keluasan pengetahuan untuk memperoleh kebenaran handal.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

4. Terakhir adalah triangulasi teori. Hasil akhir penelitian kualitatif berupa sebuah rumusan informasi atau thesis statement. Informasi tersebut selanjutnya dibandingkan dengan perspektif teori yang televan untuk menghindari bias individual peneliti atas temuan atau kesimpulan yang dihasilkan. Selain itu, triangulasi teori dapat meningkatkan kedalaman pemahaman asalkan peneliti mampu menggali pengetahuan teoritik secara mendalam atas hasil analisis data yang telah diperoleh. Diakui tahap ini paling sulit sebab peneliti dituntut memiliki expert judgement ketika membandingkan temuannya dengan perspektif tertentu, lebih-lebih jika perbandingannya menunjukkan hasil yang jauh berbeda.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tehnik triangulasi sumber dan tehnik, yakni peneliti ingin dibandingkan dan mengecek kembali derajat kebenaran tentang suatu informasi.Triangulasi sumber ialah tehnik penyajian keabsahan data kepada sumber0sumber yang berbeda dengan menggunakan metode yang berbeda untuk keperluan keabsahan data.

I. Tahapan-Tahapan Penelitian

Prosedur dan tahap-tahap yang harus dilalui apabila melakukan kualitatif adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan Fokus Penelitian

Prosedur penelitian kualitatif mendasarkan pada logika berfikir induktif sehingga perencanaan penelitiannya bersifat sangat fleksibel Walaupun bersifat fleksibel, penelitian kualitatif harus melalui tahap-tahap dan prosedur penelitian yang telah ditetapkan.Hal pertama yang dilakukan sebelum memulai seluruh tahap penelitian kualitatif adalah menetapkan

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

research question.Research question yang dalam penelitian kualitatif disebut sebagai "Fokus Penelitian", adalah pertanyaan tentang hal-hal yang ingin dicari jawabannya melalui penelitian tersebut.

Perlu ditekankan di sini, walaupun fokus penelitian tidak dirumuskan secara ketat dan dapat mengalami perubahan selama proses penelitian, tetapi fokus penelitian harus ditetapkan pada awal penelitian karena fokus penelitian berfungsi untuk "memberi batas" hal-hal yang akan diteliti. Fokus penelitian berguna dalam memberikan arah selama proses penelitian utamanya pada saat pengumpulan data, yaitu untuk membedakan antara data mana yang relevan dengan tujuan penelitian kita. Fokus penelitian ini selalu disempurnakan selama proses penelitian dan bahkan memungkinkan untuk diubah pada saat berada di lapangan

2. Menentukan Setting dan Subyek Penelitian

Sebagai sebuah metode penelitian yang bersifat holistic, *setting* penelitian dalam penelitian kualitatif merupakan hal yang sangat penting dan telah ditentukan ketika menetapkan fokus penelitian.*Setting* dan subyek penelitian merupakan suatu kesatuan yang telah ditentukan sejak awak penelitian.*Setting* penelitian ini menunjukkan komunitas yang akan diteliti dan sekaligus kondisi fisik dan sosial mereka. Dalam penelitian kualitatif, *setting* penelitian akan mencerminkan lokasi penelitian yang langsung "melekat" pada fokus penelitian yang telah ditetapkan sejak awal. *Setting* penelitian ini tidak dapat diubah kecuali fokus penelitiannya diubah.

Penelitian kualitatif tidak dimaksutkan untuk membuat generalisasi dari hasil penelitian.Oleh karena itu, pada penelitian kualitatif tidak dikenal

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

adanya populasi dan sampel. Subyek penelitian ini menjadi informan yang akan memberikan berbagai informasi yang diperlukan selama proses penelitian. Informan penelitian ini meliputi beberapa macam, seperti: (1). Informan Kunci (*Key Informan*), yaitu mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian, (2). Informan Utama, yaitu mereka yang terlibat langsung dalam interaksi social yang diteliti, (3). Informan Tambahan, yaitu mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak langsung terlibat dalam interaksi social yang diteliti.

3. Tahap pelaksanaan

Penelitian kualitatif merupakan proses penelitian yang berkesinambungan sehingga tahap pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data dilakukan secara bersamaan selama proses penelitian. Dalam penelitian kualitatif pengolahan data tidak harus dilakukan setelah data terkumpul, atau analisis data tidak mutlah dilakukan setelah pengolahan data selesai.Dalam hal ini sementara data dikumpulkan, peneliti dapat mengolah dan melakukan analisis data secara bersamaan.Sebaliknya pada saat menganalisis data, peneliti dapat kembali lagi ke lapangan untuk memperoleh tambahan data yang dianggap perlu dan mengolahnya kembali.

Pada penelitian kualitatif, prosedur penelitaian tidak distandarisasi dan bersifat fleksibel.Jadi yang ada adalah petunjuk yang dapat dipakai, tetapi bukan aturan.Ada beberapa metode pengumpulan data yang dikenal dalam penelitian kualitatif, walaupun demikian bisa dikatakan bahwa metode yang

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

paling pokok adalah pengamatan atau obserbasi dan wawancara mendalam atau *in-depth interview.*

Observasi (pengamatan) yang dimaksud disini adalah "deskripsi secara sistematis tentang kejadian dan tingkah laku dalam *setting* social yang dipilih untuk diteliti" Pengamatan dapat bervariasi mulai dari yang sangat terstuktur dengan catatan rinci mengenai tingkah laku sampai dengan deskripsi yang paling kabur tentang kejadian dan tingkah laku. Sedangkan wawancara mendalam adalah teknik pengumpulan data yang didasarkan pada percakapan secara intensif dengan suatu tujuan Dalam hal melakukan wawancara mendalam, pertanyaan yang bersifat umum berdasarkan substansi *setting* atau berdasarkan kerangka konseptual.

Oleh karena tidak menggunakan instrument penelitian yang terstruktur dan baku, peranan peneliti yang melakukan penelitian kualitatif juga berfungsi sebagai instrument penelitian. Sehubungan dengan itu banyak hal yang perlu diperhatikan sebelum dan pada saat pengumpulan data, seperti mencari *key informan* yang akan dijadikan sumber informasi tentang orang-orang dan *setting* yang diteliti, mengadakan pendekatan-pendekatan serta menciptakan suasana yang 'enak' sebelum memulai suatu wawancara. Hasil pengamatan dan wawancara mendalam direkam dan dicatat secara sistematis.

Pengolahan data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan cara mengklasifikasi atau mengategorikan data berdasarkan beberapa tema sesuai fokus penelitiannya. Pengolahan data kualitatif ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan computer.

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

J. Sistematika Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini nantinya saling memiliki keterkaitan secara substansial mulai dari bab pertama sampai dengan bab terakhir. Untuk memberikan gambaran alur pembahasan supaya dapat diketahui logika penyusunan dan keterkaitan antara satu bagian dengan bagian yang lain maka pembahasan akan disistimatisir sebagai berikut:

1.Bagian awal

Bagian awal memuat hal-hal sebagai berikut, halaman sampul, lembar logo, halaman judul, lembar pengajuan, lembar pengesahan, abstraksi, kata pengantar, daftar isi, daftar table, daftar gambar, dan daftar lampiran dan lampiran bagian inti.

Bab satu, tentang "Pendahuluan" yang berisi latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian, manfaat penelitian dan definisi istilah.

Bab dua, akan dipaparkan hasil penlitian terdahulu, kajian teori pengembangan mutu dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam At-Taqwa, beban kerja dosen, tugas pokok dosen , kualifikasi akademik, dan upaya peningkatan kompetensi dosen dalam pengembangan mutu di Sekolah Tinggi agama Islam negeri At Taqwa bondowoso.

Bab tiga, membahas tentang metode penelitian diantaranya, pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, prosedur pengumpulan data, analisi data, penegcekan keabsahan dan tahap penelitian, mengenai pengembangan mutu dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Bab empat, paparan data penelitian, dan temuan penelitian , serta data-data hasil wawancara, obeservasi, dan dokumentasi.

Bab lima, adalah Pembahasan hasil-hasil penelitian mengenai Implementasi pengembangan mutu dosen Sekolah Tinggi Agama Islam At-Taqwa Bondowoso, dengan mendeskripsikan dengan teori-teori dalam temuan penelitian.

Bab enam, kesimpulan dan saran serta akan dirumuskan beberapa poin penting sebagai kesimpulan dan rekomendasi yang diajukan.

2. Bagian akhir

Pada bagian ini akan memuat hal –hal sebagai berikut, yaitu daftar rujukan, pernyataan keaslian tulisan, lampiran – lampiran, dan riwayat hidup.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB IV

PAPARAN DAN TEMUAN PENELITIAN

Setelah peneliti mendalami obyek penelitian di Sekolah Tinggi At Taqwa Bondowoso dengan menggunakan prosedur sebagaimana mestinya, maka uraian berikut ini adalah salah satu upaya untuk mendeskripsikan hasil paparan data dan temuan penelitian yang diperoleh melalui observasi, wawancaran dan dokumentasi. Dari beberapa statemen tersebut nantinya kita akan mengetahui bagaimana pengembangan mutu dosen di sekolah tinggi Agama Islam at Taqwa Bondowoso. Dalam penelitian ini tidak keseluruhan objek diteliti tetapi hal-hal yang berkaitan dengan pembahasan yang terdapat pada fokus penelitian .

Dalam bab ini akan ditampilkan data dari pembahasan menyangkut variabel-variabel penelitian sebagai tindak lanjut dari hasil pengumpulan data dengan instrument wawancara dan observasi. Setelah melakukan penelitian langsung terhadap sasaran penelitian yang telah diterapkan dalam batasan dan rumusan masalah, sesuai prosedur metode penelitian yang telah ditetapkan, maka paparan data dan temuan penelitian sebagai berikut ;

A. Kompetensi Dosen dalam pengembangan mutu di Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso

Sumber daya manusia merupakan komponen utama untuk mensukseskan program- program pendidikan di perguruan tinggi dalam rangka merealisasikan visi dan misinya. Dalam hal ini Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa (STAI At Taqwa) Bondowoso telah memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

perencanaan dan pengembangan. Mengingat perannya yang sentral dalam pendidikan tinggi maka sumber daya manusia ini dikelola dan selalu ditingkatkan kualifikasinya baik dari aspek akademis yang merupakan tuntutan profesional, maupun dari sisi kualitas kepribadian yang sangat dibutuhkan dalam pelayanan kepada mahasiswa sebagai pihak yang dilayani.

Rencana-rencana tentang mutu pendidikan dituangkan dalam sebuah visi, misi, tujuan , sasaran hingga uraiannya sehingga menjadi tehnis program pelaksanaan pendidikan. Rangkaian inilah yang kemudian diimplementasikan dalam pengembangan mutu dosen.Sebagaimana diuraikan dalam Visi dan Misi STAI At TAqwa Bondowoso .

Visi STAI At-Taqwa : " Menjadi perguruan tinggi Islam yang memiliki komitmen profesionalisme sehingga mampu melahirkan sarjana muslim yang memiliki integritas keilmuan, berakhlak al karimah, dan berguna bagi masyarakat dan bangsa."

Misi STAI At-Taqwa : " Memberdayakan perguruan tinggi agar dapat menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sehingga dapat melahirkan sarjana muslim yang memiliki integritas keilmuan, berakhlak al karimah dan berguna bagi masyarakat dan bangsa."[118]

Untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi STAI At-Taqwa Bondowoso dalam menjalankan tugas dan kewajibannya melibatkan seluruh komponen (tata organisasi) yang ada sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

[118] Sumber data, Profil Sekolah Tinggi At Taqwa Bondowoso

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Adapun Sistem pengelolaan fungsional dan operasional program studi mencakup :

a. *Planning*

Pola perencanaan setiap Prodi mengacu pada SOP dalam bidang Perencanaan baik hal tersebut menyangkut Prosedur pengusulan program dan anggaran kegiatan akademik maupun kegiatan kemahasiswaan. Hal tersebut tertuang dalam Rencana Operasional (Renop) Prodi yang didasarkan pada Rencana Strategis (Renstra) STAI at-Taqwa Bondowoso yang secara substansi berisi tentang penguatan kelembagaan. Dalam perencanaan tersebut dilengkapi dengan RAPB yang relevan dengan kebutuhan dan kondisi keuangan Prodi .

Secara implementatif, perencanaan Prodi dilaksanakan dengan cara : 1) Menampung aspirasi dari dosen, mahasiswa, dan tenaga kependidikan tiap prodi , 2) Kaprodi beserta seluruh Tenaga Kependidikan dan Dosen , kemudian Merumuskan rencana kerja disetiap awal tahun anggaran, 3) kemudian hasil rencana kerja tersebut diajukan kepada Ketua STAI at-Taqwa Bondowoso untuk diteliti. 4) Rencana Kerja Prodi selanjutnya disahkan melalui SK Ketua .

b. *Organizing*

` Sesuai dengan SOP Tata Pamong yang mengatur tentang Sturktur organisasi serta tugas pokok dan fungsi Unit Kerja STAI At-Taqwa Bondowoso, maka fungsi organizing prodi di STAI At-Taqwa dijadikan sebagai pijakan Ketua Program Studi dalam menjalankan roda Organisasi. Sistem pengorganisasian yang dilaksanakan didasarkan pada SK Ketua STAI At-Taqwa Bondowoso No STAI.91/PP.00.01/0348/V/2016 tentang Struktural

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

STAI At-Taqwa Bondowoso. Dan SK Ketua STAI At-Taqwa Bondowoso No. STAI.91/PP.00.01/0368/V/2016 tentang Penetapan Tugas Pokok dan Fungsi tenaga pendidik dan tenaga Kependidikan yang tertuang dalam poin (d) Tentang tugas dan kewajiban masing-masing unit structural dan fungsional. Maka segala sumber daya, baik dosen, mahasiswa, tenaga kependidikan, dana, maupun sarana-prasarana diinventarisir, diorganisir, dan dimaksimalkan fungsinya agar dapat disinergikan untuk pencapaian Visi, Misi, Tujuan, dan sasaran tiap Prodi.

c. *Staffing*

Fungsi staffing dalam hal ini didasarkan pada SOP Kepegawaian STAI At-Taqwa Bondowoso baik menyangkut rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan, prosedur orientasi, Pengembangan SDM Dosen dan Tendik, penjenjangan Karir, Penempatan Pegawai, Cuti dan Izin, Retensi, Sanksi, PHK, Sistem penggajian. Dalam penerapan fungsi *staffing* didasarkan pada SK Ketua Nomor STAI.91/PP.00.01/0368/V/2016 tentang Penetapan Tugas Pokok dan Fungsi tenaga pendidik dan tenaga Kependidikan yang tertuang dalam poin (d) Tentang tugas dan kewajiban masing-masing unit structural dan fungsional.

Tiap Program Studi juga melakukan pengkajian terhadap rencana kerja dengan tugas pokok dan fungsinya. beradasarkan kualifikasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang kemudian dari hasil pengkajian tersebut diajukan kepada Pimpinan STAI At-Taqwa untuk melakukan distribusi pekerjaan, mutasi, *rolling*, dan promosi yang dimaksudkan untuk penyegaran dan menjaga kualitas kerja dan pelayanan yang ditetapkan melalui

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

SK Ketua No STAI.91/PP.00.01/0453/V/2018 tentang mutasi, *rolling*, dan promosi.

d. *Leading*

Fungsi Leading dalam lingkungan Prodi dilaksanakan berdasarkan SOP Kepemimpinan Program Studi. Dalam hal ini Ketua Program studi memimpin penyelenggaraan kegiatan akademik dan penegelolaan program studi dengan penuh komitmen dan tanggung jawab hal tersebut tercermin dalam pelaporan kegiatan akademik dan pengelolaan anggaran melalui laporan tertulis berbentuk LPJ meliputi Beban Kinerja Dosen, kinerja tenaga kependidikan, laporan kegiatan kemahasiswaan, laporan keuangan setiap akhir semester.

e. *Controlling*

Dalam pelaksanaan fungsi *Controlling*, prodi PGMI berpedoman pada SOP monitoring dan evaluasi pelaksanaan program dan anggaran. Yang didalamnya mengatur tentang pelaporan kegitan akademik, kemahasiswaan dan sistem Audit Mutu Internal.

Dalam menjalankan tugasnya :

a. Kaprodi melakukan pengawasan terhadap kegiatan akademik di Internal Prodi baik yang berkaitan dengan Dosen maupun Mahasiswa, kemudian Kaprodi melaporkan kegiatan akademik selama 1 Tahun berupa laporan tertulis kepada Ketua STAI At-Taqwa Bondowoso, mulai dari Penyusunan Jadwal Perkuliahan, Pelaksanaan UTS-UAS, Kuliah Umum, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat bagi Dosen dan Mahasiswa,

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Pengkajian Kurikulum, Pengadaan Sarana Media Pembelajaran dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Mahasiswa melalui HMPS .

b. Kaprodi melakukan audit terhadap Audit Mutu Akademik Internal dan Audit Mutu Internal tiap Prodi , hal tersebut dilaksanakan melalui Badan Penjaminan Mutu Program Studi . Audit tersebut dilaksanakan dengan cara (a) Evaluasi terhadap pelaksanaan unsur-unsur akademik dan (b) Evaluasi terhadap pelaksanaan sistem manajemen Program Studi. Evaluasi terhadap kedua unsur tersebut dilakukan secara berkala yakni satu kali dalam satu tahun.

Dalam melaksanakan hal tersebut, kaprodi melaporkan kegiatan selama satu tahun akademik tiap prodi kepada Ketua STAI At-Taqwa Bondowoso berbentuk Laporan Pertanggung Jawaban Kegiatan Akademik, Kemahasiswaan dan Anggaran Program Studi . Yang hal tersebut dilaksanakan secara konsisten dilaksanakan sejak tahun akademik 2016-2017 sampai sekarang. Penjaminan mutu merupakan acuan keunggulan mutu dari sistem penjaminan mutu internal sebagai upaya untuk mewujudkan visi, penyelenggaraan misi, dan pencapaian tujuan Prodi di STAI At-Taqwa Bondowoso. Pengendalian mutu program studi dilakukan dengan intensif sesuai dengan SPMI yang merupakan penjabaran dari Dokumen Mutu, yaitu:

1.Buku Standart Pendidikan dan Pengajaran

2.Buku Standart Penelitian

3.Buku Standart Pengabdian Masyarakat

Umpan balik penjaminan Mutu Program Studi , dilakukan oleh Dosen, Tenaga Kependidikan dan Mahasiswa melalui tahapan berikut :

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

1. Kaprodi membentuk Tim Penjaminan Mutu dari Sekelompok Dosen Prodi yaitu Bapak H. Taufiqurrahman, M.Pd.I sebagai Koordinator, yang ditetapkan melalui SK Ketua .
2. Tim Penjaminan Mutu Prodi PGMI mengajukan Audit Mutu kepada Badan Penjaminan Mutu STAI At-Taqwa Bondowoso
3. Tim penjaminan Mutu mempersiapkan instrument audit mutu
4. Dosen, Tenaga Kependidikan dan Mahasiswa mengisi Kuesioner kepuasan pelanggan sebagaimana tertuang dalam Pedoman Penjaminan Mutu (Lampiran IV Kuesioner evaluasi kepuasan pelanggan), diisi melalui media Online berbasis Googleform.
5. Bagian Audit Mutu Internal (AMI) melakukan Proses pengolahan data Kuesioner Program Studi .
6. Bagian Audit Mutu Internal (AMI) melaporkan hasil pengolahan data Kuesioner Program Studi kepada Kepala BPM. Selanjutnya Kepala BPM melaporkan kepada Ketua STAI At-Taqwa dalam bentuk Laporan tertulis yang kemudian diterukan kepada Kaprodi untuk diadakan perbaikan.

Tindak lanjut yang dilakukan oleh Prodi dari Hasil Audit Mutu ialah :

1. Kaprodi mengevaluasi hasil audit dan menyusun program perbaikan
2. Kaprodi melaksanakan perbaikan
3. Kaprodi memonitor dan mengevaluasi proses perbaikan

Pengembangan mutu dilakukan dengan berbagai cara yaitu ,Mengirim para dosen untuk mengikuti pelatihan, workshop, atau seminar sesuai bidang keilmuannya.Upaya lain untuk meningkatkan SDM juga dilakukan kerjasama

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dengan perguruan tinggi lain. Mengadakan pelatihan-pelatihan, workshop, dan seminar di kampus sendiri dengan mendatangkan pakar/ahli dari luar sebagai nara sumber.Sesuai kutipan wawancara peneliti dengan salah seorang dosen , yakni Bpk Miftahus salam ,M.Pd.I sebagai berikut:

"Selain meningkatkan kualitas dosen dengan studi lanjut, STAI At Taqwa juga mengirimkanpara dosen untuk mengikuti klinik proposal penelitian dan pengabdian masyarakat ke kopertis, mengirim untuk mengikuti pelatihan, worksop dan seminar-seminar sesuaibidang keilmuannya dengan didanai oleh lembaga. Bahkan kami juga mengikuti latihan dan seminar di kampus kami dengan mendatangkan nara sumber ahli/pakar dari perguruan tinggi lain baik PTN atau PTS.

Melakukan penelitian dan penulisan jurnal nasional maupun internasional, mengadakan dan mengikuti pelatihan, workshop dan seminar nasional dan internasional.[119]

a. Upaya peningkatan mutu manajemen di Sekolah Tinggi At Taqwa Bondowoso diterapkan melaui tahapan berikut :

[119] .wawancara dengan Miftahus salam ,M.Pd.Idosen STAI At Taqwa,2019

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

1. Pertama, Membuat rencana kegiatan penguatan administrasi kepegawaian dalam kaitannya untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di lingkungan STAI At Taqwa Bondowoso .Hasil dari Upaya ini adalah terselenggaranya rapat Kaprodi , Staf dan Kasubag Akademik, yang dilaksanakan selama 2 hari yang dilaksanakan di ruang dosen STAI At-Taqwa Bondowoso dan menghasilkan dokumen rencanan kegiatan adminsitrasi kepegawaian.
2. Kedua, Peningkatankualitas Dosen dalam penelitian bagi Dosen STAI At-Taqwa Bondowoso. Hasil dari Upaya ini adalah terlaksananya Bimtek penulisan proposal penelitian bagi Dosen STAI At-Taqwa Bondowoso, yang dilaksanakan yang diikuti oleh Seluruh Dosen bertempat di Ruang Dosen yang dihadiri oleh Dr. H. Hobri, M.Pd. Dosen Universitas Negeri Jember.
3. Ketiga,Peningkatan kuantitas Dosen dalam meraih beasiswa S3. Hasil dari Upaya ini adalah terlaksanannya Pembinaan mendapatkan beasiswa 5000 Doktor Bagi Dosen Prodi MPI yang dilaksanakan pada tanggal 18 Juni 2015 yang bertempat di Ruang Dosen yang dihadiri oleh Dr. H. Imam Syafi'i, M.Pd, Kasubdit Ketenagaan Kemenag RI. Dan diikuti oleh Dosen STAI At-Taqwa Bondowoso.Sehingga pada tahun 2015 terdapat 1 orang Dosen menerima Beasisiswa Program Doktor dari 5000 Doktor Kemeng RI. Pada 2016 terhadap 2 orang Dosen Prodi MPI meraih Beasiswa Doktor dari 5000 Doktor Kemenag

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

RI, 2016 terdapat 1 orang Dosen Prodi MPI meraih Beasiswa Doktor dari LPDP.[120]

Adapun tujuan pengembangan mutu sumber daya manusia ini dibuat agar menjadi pedoman bagi pengelolaan sumber daya manusia baik di tingkat program studi maupun lingkungan STAI At TAqwa pada umumnya dengan menerapkan siklus mutu yang berupa alur perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring-evaluasi. Dengan demikian pemanfaatan pengembangan mutu ini diharapkan dapat:

a. Mendorong pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia di lingkungan STAI At TAqwa Bondowoso baik secara kuantitas maupun kualitas yang proporsional terhadap kebutuhan riil untuk menjamin kualitas Pendidikan.
b. Mendorong dikembangkannya kegiatan-kegiatan yang meningkatkan kualitas SDM baik secara intelektual akademis maupun kepribadian.
c. Mempromosikan implementasi kode etik SDM sebagai dosen dan tenaga kependidikan.[121]

Sebagai tenaga pengajar di perguruan Tinggi, dosen memiliki kesempatan mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat. Sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi, bahwa tujuan dari pendidikan tinggi adalah untuk menyiapkan peserta didik menjadi

[120]Sumber data, dokumen pedoman sistem penjaminan mutu internal, STAI At taqwa bondowoso,2019

[121]Sumber data, Dokumen Pedoman Sistem Penjaminan mutu internal STAI At TAqwa Bondowoso, 2019.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional yang dapat menerapkan dan mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan dan teknologi, serta menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat.[122]

Untuk studi lanjut sesuai dengan aturan pemerintah dalam UU Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 yang menyatakan bahwa pada tahun 2013 dosen harus sudah berkualifikasi minimal Master (S2). Dari informasi dan data yang diperoleh menunjukkan bahwa dosen yang ada di STAI At Taqwa Bondowoso telah berkualifikasi S2 semua dan sebagian dosen sedang dalam proses studi lanjut ke S3. Hal ini didukung oleh komitmen tenaga pendidik (Dosen) yang memiliki kompetensi dan kualifikasi akademik minimal lulusan magister (S2), sesuai bidang kehliannya pada program studi (Prodi) masing-masing.[123]

Sesuai dengan kutipan wawancara peneliti dengan Bapak Suheri Wakil ketua STAI At Taqwa bahwa, Untuk mencapai kualitas keilmuan mahasiswa sebagaimana diharapkan, Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) At-Taqwa Bondowoso, berkomitmen dalam menjalankan Tri Darma Perguruan Tinggi secara sinergis bersama seluruh sivitas akademik.

Ada 3 tenaga pendidik (dosen) yang telah bergelar Doktor dan 10 (sepuluh) lainnya sedang proses penyelesaian Program Doktor dari berbagai perguruan Tingggi yang kredibel di Indonesia, antara lain UIN Sunan Ampel Surabaya, Universitas Negeri Malang, Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang, Institut Agama Islam Negeri Jember, Universitas Islam Malang dan

[122]Observasi, STAI At Taqwa Bondowos, 2019.
[123]Observasi, STAI AT TAqwa Bondowoso, 2019.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

beberapa PTN-PTS lainnya. Dan diantara tenaga pendidik STAI At-Taqwa Bondowoso rata-rata lulusan pesantren.[124]

Berkaitan dengan mutu pendidikan di perguruan tinggi, dosen adalah faktor penting dalam mencetak generasi yang handal baik ditinjau dari segi penataan di bidang moral, bidang ideologi, dan bidang intelektual serta IPTEK.Peningkatan kualitas pendidikan tinggi tidaklah mungkin tanpa peningkatan mutu dari para dosennya. Dosen sebagai tenaga yang profesional harus melakukan pengembangan profesi secara terus–menerus dan berkelanjutan untuk meningkatan kualitas dirinya sebagai dosen melalui berbagai cara.

Untuk menjamin mutu program akademik terkait sistem rekrutmen, penempatan, pengembangan, retensi dan pemberhentian Dosen dan tenaga kependidikan,secara formal diimplementasikan secara konsisten sesuai aturan yang terdapat dalam buku Pedoman Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan Sistem Penjaminan Mutu Internal. Pedoman ini disahkan melalui SK Ketua Nomor; STAI.91./PP.04/0471/XI/2015. Selain itu, Isi buku pedoman ini mengacu pada STATUTA STAI At-Taqwa dan Buku Pedoman Penjamin Mutu Akademik STAI At-Taqwa Bondowoso. Cakupan pendoman terdiri dari aturan-aturan yang berhubungan dengan sistem seleksi, perekrutan, penempatan, pengembangan, retensi dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan, adapun penjelasan dan implementasinya yang telah dijalankan sejak tahun 2015 sampai saat ini adalah sebagai berikut:

a. Sistem seleksi atau rekrutmen

[124]Suheri, wawancara, Bondowoso 19 agustus 2019

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Sistem rekrutmen Dosen yang dilaksanakan di STAI At Taqwa Bondowoso setiap awal tahun sesuai dan tengantung dengan tingkat kebutuhan Prodi. Terdapat dua cakupan isi sebagaimanan dalam pedoman, yaitu:

1) Persyaratan Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) At-Taqwa Bondowoso

a. Persyaratan Umum Dosen

1) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
2) Berwawasan Islam Ahlus Sunnah Wal-Jamaah, Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945
3) Mempunyai keahlian tertentu yang dibuktikan dengan hasil karya ilmiah dan atau penelitian serta keterangan lain yang sah
4) Memiliki kompetensi sebagai tenaga pengajar
5) Mempunyai moral dan integritas yang tinggi
6) Memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap masa depan Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) At-Taqwa Bondowoso, bangsa dan negara.

b. Persyaratan khususDosen

1) Minimal berijazah S2 /Magister
2) Memiliki integritas moral dan komitmen yang tinggi dalam menjaga nilai-nilai ke at taqwaan
3) Memiliki tanggung jawab terhadap beban kerja sebagai Dosen.
4) Memiliki keterampilan IT
5) Siap dan mampu melaksanakan penelitian dan pengabdian pada masyarakat

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

1. Mekanisme Rekrutmen Dosen

   a. Rekrutmen Dosen tetap

      1) Bagian ketenagaan membuat pengumuman melalui jalur off line/online tentang kebutuhan tenaga Dosen Tetap

      2) Mengajukan surat lamaran kepada Ketua STAI At-Taqwa Bondowoso

      3) Perekrutan melalui proses seleksi

      4) Materi seleksi terdiri atas psikotes, tes kesehatan, tes baca tulis AL-Qur'an, tes kebangsaan, tes pengetahuan, keterampilan mengajar sesuai prodi dan tes interview oleh pihak yayasan serta STAI At-Taqwa Bondowoso.

      5) Proses seleksi dilakukan oleh Yayasan dan Badan Penjaminan Mutu

      6) Keputusan hasil seleksi diusulkan oleh ketua STAI kepada ketua yayasan untuk mendapatkan surat keputusan.

   b. Rekrutmen Dosen tidak tetap

      1) Bagian ketenagaan membuat pengumuman melalui jalur off line/online tentang kebutuhan tenaga Dosen tidak tetap

      2) Mengajukan surat lamaran kepada Ketua STAI At-Taqwa Bondowoso

      3) Berpendidikan minimal S-2

      4) Direkrut melalui proses seleksi

      5) Hasil seleksi ditetapkan dengan SK mengajar dari Ketua

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

c. Sistem Penempatan

1) Setiap Dosen atau tenaga kependidikan yang telah diterima berdasarkan hasil seleksi akan ditempatkan oleh ketua STAI sesuai dengan kebutuhan dan permintaan masing-masing unit kerja yang mengusulkan dengan memperhatikan spesifikasi, kompetensi dan keahlian Dosen atau tenaga kependidikan tersebut.

2) Penempatan Dosen tetap ditetapkan melalui SK Yayasan dan untuk Dosen tidak tetap melalui Surat Tugas Mengajar dari Ketua.

Sistem seleksi dan pengembangan dilakukan oleh Yayasan dan Badan Penjaminan Mutu Akademik STAI At-Taqwa diruang Yayasan At taqwa setiap Tahun Akademik dengan tujuan untuk menjamin mutu penyelenggaraan program akademik agar memiliki output tenaga pendidik yang profesional dan kompeten dalam bidang ilmu pengetahuan pendidikan dasar Islam.

2. Pengembangan Dosen

a. Memberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan diri baik melalui pendidikan formal maupun non formal.

1) Pengembangan profesi dan karir.

2) Pengembangan kompetensi Dosen meliputi,kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3) Pengembangan profesi dan karir Dosen dilakukan melalui, tugas belajar, diklat, pelatihan, seminar, workshop, dan berbagai kegiatan akademik lain, kenaikan pangkat, promosi jabatan, serta Beasiswa Belajar.

b. Pengembangan Tenaga Kependidikan

1) Memberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan diri baik melalui pendidikan formal maupun non formal.

2) Pengembangan karir tenaga kependidikan melalui: penugasan, pelatihan, kenaikan pangkat dan promosi jabatan.[125]

Sebagaimana disampaikan oleh Ibu Wafi al hajjaj selaku sekretaris lembaga penjaminan mutu sekolah Tinggi STAI At Taqwa bahwa ,Sebanyak 5 orang Dosen Tetap Prodi PGMI, 3 orang diantaranya diberikanpenghargaan berupa kenaikan gaji karena telah memiliki jabatan fungsional, dan mendapatkan subsidi biaya studi S3 dalam negeri sekaligus diikat dengan surat pernyataan bermaterai tentang kesediaan mengabdi di Sekolah Tinggi At Taqwa Bondowoso.[126]

Kompetensi adalah karakteristik pokok seseorang yang berhubungan dengan atau menghasilkan unjuk kerja yang efektif dan atau superior pada jabatan tertentu atau situasi tertentu sesuai kriteria yang telah di tetapkan.Karakteristik pokok mempunyai arti kompetensi yang sangat mendalam dan merupakan bagian yang melekat pada pribadi seseorang dan

[125]Dokumen,Pedoman Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan Sistem Penjaminan Mutu Internal ,STAI At TAqwa Bondowoso

[126]Wafi al hajjaj, Wawancara dengan sekretaris lembaga penjamin mutu STAI At Taqwa

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dapat menyesuaikan sikap pada kondisi atau berbagai tugas dan jabatan tertentu.

Kaprodi memegang kendali seluruh operasionalisasi organisasi Prodi dalam bidang Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat yang mana hal tersebut tertuang dalam Surat Keputusan Ketua STAI At-Taqwa Bondowoso Nomor : STAI.91/PP.00.01/0045/II/2016 tentang Sistem Pengelolaan Program Studi yang bertujuan untuk memperjelas tanggung jawab dan wewenang administrasi diantara Program Studi serta memperlancar urusan administrasi di tingkat Program Studi baik dalam Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat.

Dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pengajaran didasarkan pada SOP Pelaksanaan Pendidikan dan Pengajaran yang sudah ditetapkan oleh STAI At-Taqwa Bondowoso. Yang dilaksanakan melalui tahapan-tahapan :

a. Kaprodi memusyawarahkan jadwal kuliah yang dilaksanakan setiap awal semester baik semester genap maupun ganjil yang melibatkan semua unsur program studi dan Pimpinan STAI At-Taqwa Bondowoso yaitu Ketua STAI At-Taqwa, Wakil Ketua 1, Kasubag Akademik dan Dosen.Pada pertemuan forum internal ini dilakukan pengkajian kurikulum antara tim peninjau Kurikulum yang berasal dari Badan Penjaminan Mutu Akademik dengan Ketua Program Studi dan dosen *home base* yang dilaksanakan di ruang dosen. Dalam rapat ini secara bersama-sama dilakukan peninjauan ketersesuaian antara kurikulum yang diterapkan dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan sesuai dengan bidang keahlian yang diharapkan.

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Hasil yang diperoleh melalui rapat ini dilaporkan kepada pimpinan yaitu Ketua STAI At-Taqwa beserta wakil-wakilnya.[127] Kondisi riil rapat berikut

b. Terdapat daftar hadir rapat penetapan jadwal, berita acara penetapan Jadwal Jadwal Perkuliahan Program Studi MPI, PGMI dan PAI.

Berikut adalah salah satu kegiatan belajar mengajar oleh salah satu dosen di lingkungan Sekolah Tinggi At TAqwa Bondowoso.

[127]Observasi, STAI At Taqwa Bondowoso 2019

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

c. Penerbitan Jadwal mengajar Dosen yang selanjutnya disahkan melalui Surat Tugas melaksanakan pendidikan dan pengajaran bagi Dosen

d. Setiap Dosen wajib menyerahkan RPS diawal semester.

e. Kaprodi Memeriksa dan meneliti konsep RPSberdasarkan ketentuan yang berlaku untuk mengetahui kecocokannya.[128]

Dalam bidang Penelitian, pelaksanaan Penelitian bagi Dosen dilaksanakan dengan mengacu pada SOP Penelitian**.**Dalamhal tersebut Kaprodi membuat rencana dan program penelitian untuk dosen, dari hasil perencanaan tersebut kemudian dikonsultasikan kepada Wakil Ketua 1 Bidang Akademik, yang kemudian ditindaklanjuti dengan pengajuan kepada Pusat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (P3M). Hal ini dilaksanakan secara rutin setiap awal semester ganjil. Selanjutnya kaprodi juga mengkondisikan dosen dalam bidang publikasi hasil penelitian, hal ini dilaksanakan dengan cara rapat bersama dosen yang rutin dilaksanakan setiap

[128]Dokumentasi, STAI At TAqwa Bondowoso,2019.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

akhir semester genap yang dibuktikan dengan Daftar Hadir dan berita acara rapat.Sebagaimana yang disampailan oleh Bapak Dr. Rifai, Mpd.I selaku wakil ketua II STAI At TAqwa bahwa"

Salah satu upaya untuk mengembangkan profesionalisme dosen di STAI At taqwa adalah dengan cara mengikutkan mereka terhadap kegiatan-kegiatan ilmiah model pengembangan ini merupakan terobosan yang efektif bagi dosen agar mereka selalu update dengan kebutuhannya . Dan model ini dapat dijalanlan melalui bentuk kerjasama antar perguruan tinggi (negeri dan swasta) yang mempunyai kesamaan visi dengan kami dalam hal pengembangan profesi dosen , sebagai contoh kerjasama STAI dengan UIN Maliki Malang.

Untuk meningkatkan aktivitas performance professional, diharapkan para dosen memang tidak boleh merasa cukup dengan pengetahuan yang telah dimiliki selama ini .sehingga untuk itu, upaya pengembangan profesi dosen harus dapat dilakukan setiap saat dengan melalui kegiatan- kegiatan ilmiah untuk memacu dan menambah pengetahuan dan wawasan baru bagi para dosen.[129]

Kegiatan demikian ini sejatinya adalah untuk mendorong dan memotivasi supaya kreativitas para dosen tetap menjadi prioritas utama.Model pengembangan tersebut kemudian dituangkan dalam sebuah kebijakan lembaga dan dilaksanakan berkelanjutan. Para tenaga dosen diberi kesempatan untuk mengikuti kegiatan-kegiatan ilmiah. Kegiatan ilmiah yang dimaksudkan disini adalah keseluruhan kegiatan yang berkaitan dengan profesi dosen,

[129] Wawancara dengan Dr. Rifai, Mpd.I selaku wakil ketua II STAI At TAqwa

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

seperti pengembangan wawasan , pendidikan, keterampilan dosen, materi ataukurikulum, administrasi lembaga dan lainnya. Aktivitas ilmiah teersebut dapat dilakukan dengan bermacam-macam bentuk kegiatan .[130]

Dalam bidang Pengabdian, pelaksanaan pengabdian masyarakat bagi Dosen dilaksanakan dengan mengacu pada SOP Pengabdian Masyarakat. Kaprodi dalam hal ini melaksanakan tugasnya dalam rangka melayani dosen yang melakukan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan tugas dan keahliannya untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Kaprodi juga Mengkoordinir dosen untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan beban tugas dan keahliannya.

Sistem dan pelaksanaan manajemen kelembagaan di STAI At taqwa memiliki pilar :

1) Kredibel

Aspek Kridibel pada Dosen STAI At-Taqwa diatur dalam Peraturan Yayasan At-Taqwa Bondowoso Nomor : 19.34/PY/YA-PT/III/2015, Tentang Pengangkatan, Pemberhentian Pejabat Struktural dan Tenaga Kependidikan STAI At-Taqwa Bondowoso yang tertuang dalam Sistematika Pengangkatan Ketua Program Studi. Selain itu juga mengacu pada Pedoman pengembangan sumber daya manusia STAI At-Taqwa Bondowoso yang ditetapkan melalui SK Ketua STAI At-Taqwa No. Nomor STAI.91/PP.00.01/0009/I/2016, tentang Kualifikasi Pimpinan, Dosen dan Tenaga Kependidikan yang sekurang-kurangnya mencakup : (a) Berakhlakul Karimah berasaskan Akidah Islam

[130]wawancara dengan bapak Rifai, Mpd.I selaku wakil ketua II STAI At TAqwa

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Ahlussunnah Wal Jama'ah Annahdliyyah. (b) Memenuhi Persyaratan Golongan/Jabatan Fungsional minimal Asisten Ahli untuk Kaprodi. (c) Memiliki Kualifikasi pendidikan minimal (S2) untuk Dosen.[131]

Sebagai bukti Kredibilitas, Lembaga telahmenyelenggarakan ;

a) Penjadwalan kuliah setiap awal semester dalam tiga tahun terakhir
b) Merencanakan perkuliahan untuk dosen tamu (*Studium Generalle*) setiap tahun akademik baru dalam tiga tahun terakhir
c) Merencanakan pelaksanaan KKN untuk mahasiswa semester VI yang telah dilaksanakan pada tahun akademik 2018-2019.
d) Merencanakan pelaksanaan PPL untuk mahasiswa semester VII yang telah dilaksanakan pada tahun akademik 2018-2019.
e) Memimpin rapat dosen untuk persiapan awal semester yang hal tersebut kemudian dilaporkan kepada Ketua STAI At-Taqwa melalui Wakil ketua I Bidang Akademik hal tersebut dilaksanakan secara konsisten dalam tiga tahun terakhir.
f) Dosen tetap dalam borang akreditasi BAN-PT adalah dosen yang diangkat dan ditempatkan sebagai tenaga tetap pada PT yang bersangkutan; termasuk dosen penugasan Kopertis, dan dosen yayasan pada PTS dalam bidang yang relevan dengan keahlian bidang studinya. Seorang dosen hanya dapat menjadi dosen tetap pada satu perguruan tinggi, dan mempunyai penugasan kerja minimum 36 jam/minggu.

[131]Sumber data, Pedoman sistem penjaminan mutu internal STAI At TAqwa Bondowoso, 2019

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

g) Dosen tetap dipilah dalam 2 kelompok, yaitu:

1. Dosen tetap yang bidang keahliannya sesuai dengan Program Studi
2. Dosen tetap yang bidang keahliannya di luar Program Studi

2) Transparan

Transparansi yang diterapkan oleh STAI At-Taqwa diatur dalam :Pedoman Akademik yang ditetapkan melalui SK Ketua STAI At-Taqwa Nomor STAI.91/PP.00.01/0035/I/2016 tentang Pemberlakuan pedoman Akademik STAI At-Taqwa Bondowoso.Dalam hal ini program studi menjamin setiap anggota civitas akademik dapat mengakses segala informasi secara terbuka. Adapun yang menjadi bukti transparansi pengelolaan adalah dengan cara :

a) Pelaksanaan evaluasi secara terbuka oleh mahasiswa mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan perkuliahan, yang dilaksanakan secara konsisten setiap akhir semester ganjil dan genap dalam tiga tahun terakhir.

b) Pelaksanaan evaluasi dosen yang dilaksanakan secara bersama yang dilaksanakan secara konsisten setiap akhir semester yang dilaksanakan di Ruang VIP, yang menghasilkan berita acara dan dokumen evaluasi.

c) Keterbukaan administrasi keuangan ditunjukkan oleh adanya audit terhadap pengelolaan keuangan prodi yang konsisten dilaksanakan setiap akhir semester yang dilakukan oleh Sekolah Tinggi dan melaporkan ke Yayasan At-Taqwa.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

d) Keterbukaan informasi data akademik, kemahasiswaan dan administrasi secara akurat dan tepat pada saat yang dibutuhkan bagi pihak yang terkait. Informasi tersebut dapat diakses melalui www.staiattaqwa.ac.id

3) Akuntabel

Akuntabilitas yang diterapkan STAI At-Taqwa Bondowoso didasarkan pada Statuta STAI At-Taqwa Bondwoso Bab 9 pasal 25 ayat (1), (2) dan (3) tentang Kepala Lembaga dan Program Studi. Dan didasarkapan pada Pedoman Penyelenggaraan Program Studi yang ditetapkan melalui SK Ketua STAI At-Taqwa No. Nomor STAI.91/PP.00.01/0009/I/2016 tentang Pemberlakukan Pedoman Penyelenggaraan Program Studi yang tertuang dalam Bab III tentang Sistem Perencanaan, Pelaksanaan dan Pelaporan Kegiatan Program Studi.Bentuk pelaksanaan tersebut adalah :

a) Kaprodi melaporkan pelaksanaan kegiatan akademik yang meliputi ;(1) penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, (2) pelaksanaan UTS dan UAS. Dilaporkan kepada Pimpinan STAI At-Taqwa secara tertulis dan melalui forum rapat Dosen yang mana hal tersebut sudah dilaksanakan sejak tahun akademik 2015/2016 sampai sekarang

b) Ketua Prodi menyampaikan laporan tertulis tentang kegiatan akademik persemester kepada ketua melalui wakil ketua I Bidang Akademik, berbentuk dokumen Laporan kegiatan akademik persemester.

4) Bertanggung Jawab

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

` Berdasarkan pada Peraturan Yayasan Nomor :19.31/PY/YA-PT/III/2015 tentang Tata Kerja Unit-unit Pendidikan At-Taqwa Bondowoso yang tertuang dalam Bab IV tentang Kewajiban Unit-unit Pendidikan di Linkungan At-Taqwa Bondowoso, serta mengacu pada Pedoman Akademik STAI At-Taqwa Bondowoso yang ditetapkan melalui SK Ketua STAI At-Taqwa Nomor STAI.91/PP.00.01/0035/I/2016 tentang Pemberlakuan pedoman Akademik STAI At-Taqwa Bondowoso tertuang pada Bab VII tentang Sistematika Pelaporan Penyelenggaraan Akademik Program Studi. Dengan demikian maka kaprodi dapat mempertanggung-jawabkan tugas dan wewenang Pengelola Prodi secara proporsional kepada Ketua STAI At-Taqwa, yaitu dengan cara melaporkan hasil monitoring dan evaluasi Kegiatan Akademik, kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan serta Keberadaan Mahasiswa setiap prodi hal ini secara konsisten dilaksanakan setiap akhir semester ganjil dan genap dalam tiga tahun terakhir.

5) Adil

Dalam melaksanakan prinsip keadilan maka dalam hal ini setiap Program Studi STAI At-Taqwa dalam penerapannya didasarkan pada Statuta STAI At-Taqwa Bondowoso Pasal VII ayat 3. Juga berdasarkan pada Tugas Pokok dan Fungsi unit Struktural STAI At-Taqwa Bondowoso yang ditetapkan melalui SK Ketua No STAI.91/PP.00.01/0368/V/2016 tentang Penetapan Tugas Pokok dan Fungsi tenaga Kependidikan.Hal tersebut

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

tertuang dalam poin (d) Tentang tugas, fungsi dan kewajiban Pengelola Program Studi.[132]

Yang dalam penerapannya dalam Prodi dilaksanakan sebagai berikut :

a) Penetapan tenaga pengajar yang disesuaikan dengan Kualifikasi akademik minimal S2 dan keahlian masing-masing Dosen yang dalam penetapannya dilaksanakan dengan cara rapat bersama Dosen dan Staf Prodi yang secara konsisten dilaksanakan pada setiap menjelang awal semester ganjil dan genap dan menghasilkan dokumen berupa jadwal mengajar dalam tiga tahun terakhir.

b) Penunjukkan dosen pembimbing KKN yang ditetapkan berdasarkan buku pedoman akademik dan dengan cara mempertimbangkan kualifikasi akademik dan jabatan fungsional dosen yang secara konsisten dilaksanakan setiap menjelang pelaksanaan KKN.

c) Penunjukkan dosen pembimbing PPL yang ditetapkan berdasarkan buku pedoman akademik dan dengan cara mempertimbangkan kualifikasi akademik dan jabatan fungsional dosen yang secara konsisten dilaksanakan setiap menjelang pelaksanaan PPL.

d) Penetapan penyelenggaraan kuliah umum dan penunjukan Dosen tamu yang dilaksanakan dengan cara rapat bersama Dosen yangdilaksanakan di Ruang Dosen yang dilaksanakan secara konsisten setiap menjelang awal semester.[133]

[132]Dokumen ,SK Ketua No STAI.91/PP.00.01/0368/V/2016 tentang Penetapan Tugas Pokok dan Fungsi tenaga Kependidikan

[133]Sumber data , Dokumen Pedoman sistem penjaminan mutu internal STAI At taqwa Bondowoso,2019

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Pengembangan dan peningkatan kualitas penelitian dosen terus menerus dilakukan oleh Sekolah Tinggi At Taqwa Bondowoso setiap tahun. Hal ini juga dilakukan dalam rangka menunjang mutu tri dharma perguruan tinggi, terutama yang menyangkut aspek penelitian. Pendidikan dan pengajaran yang dilaksanakan berdasarkan hasil penelitian (*learning based on research*), merupakan proses pembelajaran dengan materi dan pengembangan akademik yang lebih *up to date*, sehingga tidak tertinggal dengan perkembangan keilmuan kekinian.

Melalui upaya kegiatan penelitian, diharapkan para dosen mampu mengembangkan kompetensinya sehingga dapat meningkatkan kredibilitas dan kapabilitasnya. Dikatakan demikian karena hasil karya berbasis penelitian memiliki signifikansi yang tinggi untuk dijadikan sebagai referensi pengembangan keilmuan, Dibandingkan dengan tulisan yang kurang memperhatikan aspek-aspek kualitas sebagaimana yang masih banyak dijumpai di sebagian kegiatan akademik. Sebagaimana disampaikan oleh ibu Wafi al Hajjaj ,selaku penanggung jawab bidang penjaminan mutu bahwa,

"Peningkatan mutu penelitian dosen dilakukan dengan memahami dan menganalisis permasalahan-permasalahan yang berkembang. Hal ini penting dilakukan dengan alasan: (1) Meningkatkan kualitas penelitian dosen yang dapat mendorong produktifitas dan pengembangan keilmuan (2) Meningkatkan kualitas dan kuantitas penelitian dosen (3) Meningkatkan nilai

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

akreditasi STAI AT TAQWA Bondowoso (4) Meningkatkan reputasi akademik dosen tiap prodi dengan cara publikasi buku dan jurnal ilmiah.[134]"

2. Komitmen Dosen dalam pengembangan mutu di Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso

Komitmen sangat penting untuk kelangsungan hidup suatu organisasi. Haltersebut menunjukan bahwa seberapa kuat komitmen dosen terhadap organisasiakan meningkatkan kinerja administrasi proses belajar mengajar.Sedangkan Pengembangan profesi dapat diartikan sebagai upaya memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan mengajar, dan menumbuhkan sikap profesional sehingga para dosen menjadi lebih ahli dalam mengelola pembelajaran.Pengembangan profesi dosen guna menunjang penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas tidak hanya dilihat dari kualitas tempat pendidikan formal yang pernah ditempuhnya atau bisa dilihat dari kualifikasi akademik para dosennya, tetapi hal ini lebih menekankan pada kemauan dan kemampuan dosen untuk mengembangkan dirinya saat mereka menduduki jabatan sebagai dosen.

Berdasarkan studi pendahuluan, ada beberapa factor yang mempengaruhi tetap aktifnya dosen di kampus, antara lain minat yang tinggi untuk mengajar,meneliti, dan memberikan pelayanan pada masyarakat, usia yang sudah terlalu lanjut untuk pindah pekerjaan, merasa tidak memiliki alternatif pekerjaan lain,atau karena adanya komitmen yang tinggi pada lembaga . Dalam hal ini Komitmen dosen dalam kegiatan proses belajar mengajar perlu diapresiasi oleh pimpinan.Begitu juga dengan komitmen dosen yang mencurahkan perhatian dan waktunya untukmenjalankan berbagai kegiatan di kampus, serta tidak meninggalkan tanggungjawab utamanya

[134]wawancara ibu Wafi al Hajjaj,STAI At Taqwa,2019

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

sebagai pengajar. Hal ini terlihat keseriusan dan tingginya tingkat kehadirandosen di kelas.[135]

Adapun tujuan dari komitmen mengembangkan mutu sebagai dosen adalah bahwa dunia semakin berubah, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan terjadinya akumulasi informasi baru dan upaya-upaya pengembangan profesi dosen melalui *preservice* dan *in-service education*. Dalam penjelasannya dikemukakan oleh Bapak Suheri selaku wakil ketua Sekolah Tinggi At Taqwa Bondowoso bahwa

"Pengembangan profesi dosen dimaksudkan untuk memenuhi tiga kebutuhan. Pertama,kebutuhan sosial untuk meningkatkan kemampuan sistem pendidikan yang efisien, dan manusiawi. Kedua, kebutuhan untuk menemukan cara–cara untuk membantu staf pendidikan dalam rangka mengembangkan pribadinya secara luas.Ketiga, kebutuhan untuk mengembangkan dan mendorong kemampuan dan potensi non akademik , seperti halnya membantu peserta didiknya dalam mengembangkan keinginan dan keyakinan untuk memenuhi tuntutan pribadi sesuai degan potensi yang dimiliki.[136]

Ada beberapa Upaya-upaya pengembangan mutu yang berorientasi pada komitmen yang dapat dilakukan, mengingat proses perencanaan dan pengembangan karir memegang peranan yang sangat penting. Ada lima langkah proses pelatihan dan pengembangan, pertama analisis kebutuhan, yaitu mengetahui keterampilan kerja spesifikasi yang dibutuhkan, menganalisa keterampilan dan mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur serta tujuan prestasi. Kedua, merencanakan instruksi untuk memutuskan, menyusun, dan menghasilkan isi program pelatihan.

[135]Observasi STAI At Taqwa Bondowoso, 2019.
[136] Wawancara dengan Bapak Suheri, STAI At Taqwa Bondowoso, 2019.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Ketiga, validasi yaitu orang-orang yang terlibat dalam sebuah program pelatihan dapat menyampaikan hasil pelatihannya pada orang lain. Keempat, menerapkan program pelatihan sesuai dengan target yang ditentukan.kelima, evaluasi dan tindak lanjut, yang akan menilai keberhasilan atau kegagalan dari program yang dirancang.

Para Dosen harus berkomitmen untuk mengembangkan berbagai keterampilan yang baru daripada hanya mengandalkan pengetahuan dasar yang tidak berubah.Agar dapat mempertahankan dan memotivasi dosen maka lembaga harus menyediakan sistem untuk mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan pengembangan mutu dosen.

Hal ini sangat penting untuk tetap mempertahankan mutu kinerja para dosen yang potensial, yang dikenal sistem manajemen karir atau sistem perencanaan pengembangan.Ada empat pendekatan yang digunakan untuk mengembangkan mutu dosen, yaitu ; pendidikan formal, penilaian, pengalaman kerja, dan hubungan antar pribadi.

1. Sasaran dan strategi pengembangan mutu:

a. Sasaran bidang pendidikan

Sasaran bidang pendidikan setiap prodi STAI at-Taqwa Bondowoso disesuaikan dengan renstra STAI at-Taqwa Bondowoso dan renop prodi.[137]

Untuk lebih jelasnya mengenai sasaran dan strategi tersebut, maka disajikan pada Tabel 1.1. sebagai berikut:

Tabel 1.1.Sasaran dan strategi Bidang Pendidikan

No	Bidang	Sasaran	Strategi

[137]Sumber data, dokumen pedoman sistem penjaminan mutu internal, STAI At taqwa bondowoso,2019

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

1.	Pendidikan	Dosen bersertifikat profesi	Membantu dan memotivasi para dosen untuk mengajukan SKP, jabatan fungsional, impasing, pembaharuan data dosen PDDIKTI (eligble), sehingga dapat memenuhi syarat sertifikasi dosen (sertifikat pendidik)
		Tenaga Pengajar (Dosen) bergelar Doktor pada Program Studi STAI At-Taqwa Bondowoso	Memberikan kesempatan dan tugas belajar kepada dosen untuk melanjutkan studinya baik melalui beasiswa maupun bantuan dari yayasan
		Pengembangan kurikulum KKNI	Menugaskan tiap kaprodi dalam pelatihan dan workshop KKNI, dan mengikutsertakan Asosiasi Forum Prodi kopertais wilayah IV Surabaya
		Dosen dengan jabatan	Memberikan kesempatan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

		akademik Lektor	kepada dosen untuk meningkatkan kegiatan tridharma perguruan tinggi minimal PAK 200-300 dengan pangkat Penata III/C dan Penata Tk.I III/d sesuai dengan SN Dikti.
		Akreditasi Program studi B	Menyiapkan kebutuhan akreditasi dengan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

b.Sasaran bidang penelitian

Sasaran bidang penelitian prodi tiap STAI at-Taqwa Bondowoso disesuaikan dengan renstra STAI at-Taqwa Bondowoso dan renop prodi.[138] Untuk lebih jelasnya mengenai sasaran dan strategi tersebut, maka disajikan pada Tabel 1.2. sebagai berikut:

Tabel 1.2.Sasaran dan strategi Bidang Penelitian

No	Bidang	Sasaran	Strategi
1.	Penelitian	Meningkatnya Publikasi hasil penelitian e-jurnal atau jurnal ISSN	Menyediakan sistem teknologi informasi untuk publikasi dan akses hasil

[138]Sumber data, dokumen pedoman sistem penjaminan mutu internal, STAI At taqwa bondowoso,2019

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

			penelitian, dan bekerja sama dengan perguruan tinggi lain dalam mempublikasikan karya ilmiah dosen
		Dosen menerbitkan Buku ajar	Menyelenggarakan diklat penulisan buku ajar oleh P3M , dan memberikan stimulan dana untuk penerbitan buku , serta mengadakan bedah buku bersama dosen dan mahasiswa.
		Melaksanakan klinik penelitian dosen dan mahasiswa	Menugaskan dosen dan mahasiswa untuk mengikuti diklat penelitian, kemudian dosen memberikan tugas penelitian kepada mahasiswa sesuai dengan tugas matakuliah yang diampuh.
		Dosen dan mahasiswa	Tugas akhir mahasiswa

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

		menghasilkan karya buku ber- ISBN sebagai tugas akhir mahasiswa.	sebagian dilakukan dalam bentuk buku ber-ISBN yang didasarkan pada hasil penelitian.

c.Sasaran bidang Pengabdian Masyarakat

Sasaran bidang pengabdian masyarakat tiap prodi STAI at-Taqwa Bondowoso disesuaikan dengan renstra STAI at-Taqwa Bondowoso dan renop prodi [139].Untuk lebih jelasnya mengenai sasaran dan strategi tersebut, maka disajikan pada Tabel 1.3. sebagai berikut:

Tabel 1.3.Sasaran dan strategi Bidang Pengabdian Masyarakat

No	Bidang	Sasaran	Strategi
1.	Pengabdian Masyarakat	Meningkatkan Pengabdian masyarakat dalam bentuk kerjasama dan pembinaan lembaga pendidikan dasar Islam berbasis ABCD (Asset Based Community Development)	Mendelegasikan dosen dan mahasiswa untuk melakukan pengabdian masyarakat di lembaga-lembaga pendidikan dasar Islam .
		Jumlah desa binaan	Melakukan dan memperluas jejaring desa binaan

[139]Sumber data, dokumen pedoman sistem penjaminan mutu internal, STAI At taqwa bondowoso,2019

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

d.Sasaran di bidang kerjasama

Sasaran di bidang kerjasamatiap prodi STAI at-Taqwa Bondowoso disesuaikan dengan renstra STAI at-Taqwa Bondowoso dan renop prodi.[140]Untuk lebih jelasnya mengenai sasaran dan strategi tersebut, maka disajikan pada Tabel 1.4. sebagai berikut:

Tabel 1.4.Sasaran dan strategi Bidang Kerjasama

No	Bidang	Sasaran	Strategi
1	Kerjasama	Memfasilitasi Registrasi & Penawaran mahasiswa dilakukan secara online	Melakukan kerjasama dengan pihak terkait
		Melaksanakan mengembangkan Renstra dan Renop Prodi secara konsisten	melalui tahap evaluasi dan monitoring serta perkembangan ilmu pengetahuan dan tekhnologi
		Menjalankan penjaminan mutu internal secara	Menempatkan tenaga kependidikan sesuai dengan keahliannya *(the right man on the righ place)* serta memberikan

[140]Sumber data, dokumen pedoman sistem penjaminan mutu internal, STAI At taqwa bondowoso,2019

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

			reward dan punisment

Beberapa Inisiatif pengembangan karir yang dapat dilakukan oleh lembaga yanginovatif yaitu , 1) Menetapkan anggaran , 2) membentuk pusat penjamin mutu,3) mengadakan rotasi atau perputaran posisi pekerjaan, 4) membangun kemitraan, 5) menetapkan jenjang karir, 6) mengadakan pelatihan, 7) Menyediakan workshop perencanaan karir, 8) Menyediakan program –program on line dan off line yang terkomputerisasi dan dalam meningkatkan proses perencanaan karir yang terorganisasi, 9) Menyediakan fasilitas pengembangan karir.

Pengembangan profesi dosen yang dilakukan adalah upaya dosen melakukan peningkatan kinerja dan kapasitasnya sebagai dosen melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi.Tri Dharma PerguruanTinggi ini menyangkut pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat. Dalam melaksanakannya, tentunya harus didukung oleh kompetensi yang baik,memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya sebagai dosen, dan tentunya harus mendapat dukungan dari semua *stakeholder* baik organisasi maupun dari pimpinan. Kompetensi yang baik dalam diri setiap dosen akan memicu dirinya untuk selalu berusaha mengembangkan profesinya sebagai dosen. Jika semua dosen mengembangkan profesinya dengan baik maka dosen tersebut mampu menjalankan pendidikan dengan baik sehingga tentunya akan dapat meningkatkan mutu pendidikan diperguruan tinggi.

Pengembangan profesi jika dikaitkan dengan komitmen maka akan memiliki hubungan yang erat. Komitmen yang kuat dari dalam diri dosen menyebabkan dosen tersebut mampu menyelesaikan segala tugasnya, mampu mempertahankan diri dalam organisasi, serta mampu memotivasi dirinya untuk terus mengembangkan diri untuk

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

bertahan pada posisinya.Pengembangan profesi yang dilakukan para dosen tentunya harus mendapat dukungan dari organisasi atau lembaga tempat mereka bernaung. Dukungan yang diberikan kepada para dosen akan membuat mereka lebih bersemangat untuk kegiatan–kegiatan pengembangan profesi mereka. Hasil akhir yang diinginkan adalah dapat membantu lembaga mencapai tujuan yang diinginkan yaitu kinerja dosen yang baik dan mampu menciptakan lulusan yang bermutu.

a. Upaya peningkatan mutu manajemen di Sekolah Tinggi At Taqwa Bondowoso diterapkan melaui tahapan berikut :

1. Pertama, Membuat rencana kegiatan penguatan administrasi kepegawaian dalam kaitannya untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di lingkungan STAI At Taqwa Bondowoso .Hasil dari Upaya ini adalah terselenggaranya rapat Kaprodi , Staf dan Kasubag Akademik, yang dilaksanakan selama 2 hari yang dilaksanakan di ruang dosen STAI At-Taqwa Bondowoso dan menghasilkan dokumen rencanan kegiatan adminsitrasi kepegawaian.
2. Kedua, Peningkatankualitas Dosen dalam penelitian bagi Dosen STAI At-Taqwa Bondowoso. Hasil dari Upaya ini adalah terlaksananya Bimtek penulisan proposal penelitian bagi Dosen STAI At-Taqwa Bondowoso, yang dilaksanakan yang diikuti oleh Seluruh Dosen bertempat di Ruang Dosen yang dihadiri oleh Dr. H. Hobri, M.Pd. Dosen Universitas Negeri Jember.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3. Ketiga,Peningkatan kuantitas Dosen dalam meraih beasiswa S3. Hasil dari Upaya ini adalah terlaksanannya Pembinaan mendapatkan beasiswa 5000 Doktor Bagi Dosen Prodi MPI yang dilaksanakan pada tanggal 18 Juni 2015 yang bertempat di Ruang Dosen yang dihadiri oleh Dr. H. Imam Syafi'i, M.Pd, Kasubdit Ketenagaan Kemenag RI. Dan diikuti oleh Dosen STAI At-Taqwa Bondowoso.Sehingga pada tahun 2015 terdapat 1 orang Dosen menerima Beasisiswa Program Doktor dari 5000 Doktor Kemeng RI. Pada 2016 terhadap 2 orang Dosen Prodi MPI meraih Beasiswa Doktor dari 5000 Doktor Kemenag RI, 2016 terdapat 1 orang Dosen Prodi MPI meraih Beasiswa Doktor dari LPDP.[141]

b. Upaya untuk pelaksanaan dan hasil kerjasama kemitraan:

1. Menjalin kerjasama dalampengembangan program dan layanan program Studi. Hasil dari upaya ini adalah terjalin kerjasama dengan STAI At Taqwa Bondowoso yang dilaksanakan pada bulan 6 tahun 2017 yang bertempat di Ruang Kaprodi STAI At-Taqwa Bondowoso. Tertuang dalam Surat Perjanjian Kerjasama No : STAI.91/PP.00.01/0074/IV/2017dan STITA.145/A.MB.12/154/IV/2017.
2. Kedua,upaya menjalin kerjasama dengan Kementerian agama Kabupaten Bondowoso dalam memfasilitasi Mahasiswa PPL STAI At-Taqwa Bondowoso. Hasil dari Upaya tersebut pada bulan Maret 2018 terlaksana

[141]Sumber data, dokumen pedoman sistem penjaminan mutu internal, STAI At taqwa bondowoso,2019

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

penandatanganan kontrak kerjasama (MoU) antara STAI At-Taqwa Bondowoso dengan Kemenag Kab. Bondowoso yang dilaksanakan di Ruang Kepala Kantor Kemenag Kab. Bondowoso. Tertuang dalam surat perjanjian kerjasama No: STAI.91/PP.00.01/0374/V/2017.

3. Ketiga ,Sistem penjaminan mutu Dengan mengacu pada SN-DIKTI NO.44 tahun 2015. Dalam penjaminan mutu *(quality assurance)* tiap Prodi STAI At-Taqwa mengacu pada standart yang dimiliki oleh Badan Penjaminan Mutu (BPM) STAI At-Taqwa, meliputi :
   a. Standar pendidikan dan Pengajaran
   b. Standar penelitian
   c. Standar Sarana dan Prasarana Penelitian
   d. Standar Pengelolaan Penelitian
   e. Standar Pendanaan dan Pembiayaan Penelitian
   f. Standar Pengabdian kepada masyarakat

   ` Cara melaksanakan umpan balik dan tindaklanjut Badan Penjaminan Mutu Prodi dalam monitoring proses belajar selalu berkoordinasi bersama dengan BPM STAI At-Taqwa Bondowoso. Hal ini untuk memastikan bahwa kualitas penyelengaraan kegiatan akademik terkoordinasi dengan Badan Penjaminan Mutu STAI At-Taqwa.

Sebagai bukti dari komitmen dari pelaksanaan dan pengembangan mutu yang telah diterapkan , Sekolah Tinggi At Taqwa, berhasil meraih penghargaan bergengsi di tingkat propinsi, sebagai pengelola SDM terbaik. Sebagaimana disampaikan oleh Bpk.Akhmadi selaku ketua STAI At Taqwa Bondowoso, bahwa"STAI At Taqwa Meraih Penghargaan sebagai pengelola

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

SDM terbaik oleh Rektor UINSA. STAI AT TAQWA kembali meraih penghargaan dari Kopertais IV dalam bidang pengelolaan SDM 2019. Penghargaan diberikan dalam rangkaian agenda Rapat Pimpinan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKIS) Kopertais Wilayah IV Surabaya, di Hotel Premier Place Sidoarjo, Sabtu, 27 April 2019,Koordinator Kopertais IV Prof. Dr. Masdar Hilmy berkesempatan memberikan penghargaan secara langsung kepada Ketua STAI At Taqwa Bondowoso Bapak Drs. H. AKhmadi, M.Pd.I.Kopertais Awards Kategori Jurnal Ilmiah yang dianugerahkan kepada STAI At Taqwa Bondowoso meliputi kategori Pengelolaan SDM tenaga pendidik dan kependidikan.[142]

Sebagaimana dijelaskan oleh Ibu Yeni Tri Nur Rahmawati selaku koordinator Badan penjaminan Mutu, bahwa Tim ini bertugas untuk melakukan penjaminan

[142]Drs.H Akhmadi ,penyerahan penghargaan sebagai pengelola SDM terbaik oleh Rektor UINSA kepada Ketua STAI At Taqwa Bondowoso, 28 April 2019

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

mutu proses pembelajaran, melaporkan hasil penjaminan tersebut kepada pimpinan Program Studi. Seperti evaluasi hasil proses pembelajaran setiap akhir semester dengan menyebar kuisioner kepada mahasiswa.

Laporan hasil penjaminan mutu ini dijadikan dasar oleh Pimpinan dalam melakukan evaluasi kinerja sebelumnya dan sebagai acuan untuk rencana kerja berikutnya, dalam upaya untuk mencapai Sasaran Mutu Program Studi yang telah ditetapkan. Pelaksanaan penjaminan kualitas Program Studi yang telah dilakukan secara berkelanjutan dan selalu dilakukan perbaikan dalam upaya meningkatkan kualitas kegiatan akademik Program setiap Prodi.[143]

Secara terperinci, langkah-langkah pelaksanaan penjaminan mutu program studi adalah sebagai berikut :

1) KaProdi membentuk Tim Penjaminan Mutu Dari kelompok Dosen Program studi yang bertanggung jawab kepada Ketua STAI At-Taqwa yang ditetapkan melalui SK ketua STAI At-Taqwa No SK Ketua No. STAI.91/PP.00.01/0321/IV/2016
2) BPM STAI At-Taqwa membuat Kuesioner evaluasi kepuasan pelanggan sebagaimana tertuang dalam Pedoman Penjamainan Mutu .Kuesioner yang sudah disusun kemudian disebarkan melalui Google form. Dan diisi secara online oleh Mahasiswa, Dosen dan Tenaga Kependidikan.
3) Hasil pengolahan dan rekapitulasi data dan informasi Program Studi diserahkan ke bagian Audit Mutu untuk diolah, hasil pengolahannya dilaporkan kepada Ketua BPM.

[143]Ibu Yeni Tri Nur Rahmawati selaku koordinator Badan penjaminan Mutu,STAI At Taqwa Bondowoso

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

4) Selanjutnya Ketua BPM melaporkan kepada Ketua STAI At-Taqwa dalam bentuk Laporan tertulis sebagai bahan perbaikan bagi yang belum sesuai dengan standar mutu, dan diadakan peningkatan bagi yang sudah memenuhi standar mutu.
5) Ketua STAI At-Taqwa menginstruksikan kepada Kaprodi untuk melaksanakan perbaikan dan tindakan terhadap hasil temuan terutama bagi yang belum memenuhi standar.

Tindak lanjut yang dilakukan oleh KaProdi dari Hasil Audit Penjaminan mutu ialah :

1. Kaprodi mengevaluasi berbagai temuan hasil audit yang dilaporkan
2. KaProdi menyusun langkah strategis untuk menindaklanjuti temuan dan rekomendasi yang diberikan oleh BPM melalui Ketua STAI At-Taqwa
3. KaProdi mengimplementasikan langkah strategis terkait temuan dan rekomendasi
4. KaProdi memonitor dan mengevaluasi hasil dari implementasi terkait temuan dan rekomendasi.

Sebagai komitmen Pimpinan Sekolah Tinggi At Taqwa, ketua Jurusan/Program Studi sebagai penanggungjawab standar pendidik dan tenaga kependidikan telah menyusun dan melaksanakan beberapa strategi dalam upaya pencapaian standar mutu.Strategi Pencapaian Standar Mutu Dosen dan Tenaga Kependidikan antara lain:

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

1. Dalam penetapan standar pendidik dan tenaga kependidikan dan turunan dari isi standar melalui mekanisme seperti yang diatur dalam sistem Lembaga Penjaminan Mutu, Di samping itu dilakukan melalui strategi antara lain :

a. Mempelajari peraturan perundangan-undangan yang mengatur Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

b. Melakukan studi banding ke berbagai universitas atau perguruan tinggi yang telah dengan baik mengimplementasi Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan menjalankan audit internal dan eksternal terhadap implementasi Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Sebagaimana disampaikan oleh Ketua STAI At Taqwa Bondowoso, Bpk Ahmadi berikut adalah salah satu bentuk kerja sama STAI At TAqwa dengan Akademi Kebidanan Dharma Praja Bondowoso.

c. Melibatkan secara aktif unit kerja terkait dalam perancangan, menyusunan dan penetapan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan di tingkat jurusan/progam studi.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2. Dalam pelaksanaan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, strategi pemenuhan atau pencapaian standar pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan melalui mekanisme dengan mengacu pada sistem Lembaga Penjaminan Mutu serta melalui strategi antara lain:

   a. Menyelenggarakan lokakarya, pelatihan, seminar secara terstruktur dan terencana baik, yang sesuai dengan muatan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan bagi para dosen dan tenaga penunjang serta tenaga administrasi.

   b. Melakukan sosialisasi Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan Standar Operasional Prosedur (SOP),borang kepada para pemangku kepentingan, seperti pejabat struktural bidang akademik, para dosen, tenaga penunjang dan staf administrasi .

   c. Pimpinan STAI,ketua jurusan/program studi dan unit kerja terkait merancang program kerja peninjauan dan penyusunan kurikulum terkait dengan pelaksanaan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan dengan mengacu pada isi standar kompetensi pendidikdan tenaga kependidikan yang telah ditetapkan.

3. Dalam implementasi Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan diperlukan manajemen pengendalian dengan mengacu pada sistem Lembaga Penjaminan Mutu serta melalui strategi pengendalian Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan antara lain:

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

a. Melaksanakan evaluasi dan usaha peningkatan stantar pendidik dan tenaga kependidikan agar terbangun "*siklus* yang berkelanjutan atau *continuous qualityimprovement.*

b. Melaksanakan pengendalian Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan secara terus menerus selama kurun waktu yang ditentukan oleh LPM. Melakukan manajemen pengendalian Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan melalui evaluasi peninjauan kualifikasi,kompetensi dan sertifikasi dosen dan tenaga penunjang termasuk tenaga administrasi yang dilakukan setiap akhir tahun akademik.

4. Melaksanakan audit internal guna mengetahui kekuatan dan kelemahan berbagai kriteria yang terdapat dalam dokumen Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan sebagai penilaian (assessment) dari setiap jurusan/program studi dan unit kerja terkait dalam mengontrol pelaksanaan/pemenuhan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang ditetapkan dengan mengacu pada Audit Internal .
5. Rekruitmen dosen dan tenaga kependidikan harus mengacu kepada kebutuhan penyelenggaraan kurikulum yang dalam proses rekruitmen melibatkan fakultas dan jurusan/prodi.
6. Komposisi dosen dan tenaga kependidikan harus sesuai dengan kebutuhan kurikulum dalam hal kualifikasi staf, pengalaman, bakat, umur, status, dan sebagainya.
7. Pengembangan dosen harus mengacu kepada rasio dosen dan mahasiswa.

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

8. Dosen harus didorong dan dimotivasi untuk mencapai gelar pendidikan tinggi (doktor) sesuai bidang keahliannnya.
9. Dosen harus didorong dan dimotivasi untuk mencapai jabatan akademik sesuai bidang keahliannya.
10. Beban kerja dosen persemester untuk kegiatan tridarma perguruan tinggi seharusnya sekurang-kurangnya setara 12 sks dan sebanyak-banyaknya setara 16 sks.[144]

Berikut adalah Sistem monitoring dan evaluasi, serta rekam jejak kinerja akademik Dosen dan kinerja tenaga kependidikan berdasarkan Buku Pedoman Monitoring dan Evaluasi STAI At-Taqwa Bondowoso disahkan melalui SK Ketua Nomor: STAI.91/PP.04/035/II/2016 dengan rincian sebagai berikut:

1. Dosen
   a. Sistem Monitoring dan Evaluasi
      1) Menyusun instrumen monitoring dan evaluasi
      2) Monitoring dan evaluasi dilakukan oleh Ketua Program Studi
      3) Hasil monitoring dan evaluasi dilaporkan kepada Wakil Ketua 1 Bidang Akademik
   b. Sistem evaluasi rekam kinerja akademik
      1) Materi pengajaran dituangkan dalam bentuk Rencana Pembelajaran Semester (RPS), Presensi Mahasiswa, Buku Ajar, dan tertuang dalam berita acara perkuliahan/jurnal perkuliahan, muatan kisi-kisi soal UTS dan UAS dan nilai hasil perkuliahan tiap semesternya.

[144]Pedoman Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, STAI At TAqwa bondowoso (Lembaga penjamin mutu internal)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2) Hasil Penelitian, Proposal penelitian, laporan penelitian, piagam dan sertifikat pengembangan karir Dosen.
3) Hasil pelayanan/pengabdian kepada masyarakat, proposal, dan laporan
4) Penerbitan karya ilmiah melalui jurnal ilmiah, buku, *hand out*, makalah dan produk lainya.
5) Kepangkatan jenjang karir Dosen
6) Penilaian melalui peninjauan terhadap laporan BKD masing-masing Dosen di setiap semesternya.
7) Penilaian Dosen melalui SKP (Sasaran Kerja Pegawai)

2. Tenaga Kependidikan
   a. Sistem Monitoring dan Evaluasi
      1) Tersediannya instrumen untuk melakukan monitoring dan evaluasi
      2) Monitoring dan evaluasi oleh setiap pimpinan sesuai dengan tupoksinya
      3) Hasil monitoring dan evaluasi dilaporkan kepada pihak terkait untuk perbaikan
   b. Sistem evaluasi rekam kinerja
      1) Penilaian tenaga kependidikan melalui kehadiran dan keaktifan
      2) Melalui hasil pencapaian kinerja sesuai dengan tupoksinya
      3) Penilaian tenaga kependidikan melalui SKP (Sasaran Kerja Pegawai)

Sebagaimana dijelaskan oleh bapak Abdul ghoffar selaku Kaprodi MPI bahwa, kegiatan Monitoring dan evaluasi dilakukan oleh Ketua Program Studi setiap akhir semester yang mencakup materi dan perangkat pengajaran, hasil

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

penelitian, hasil pengabdian, penerbitan karya ilmiah, kepangkatan, Laporan Kinerja Dosen (LKD) danSasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan tujuan agar Dosen memiliki etos kerja yang baik dan profesional dalam bidang Pendidikan Dasar Islam.[145]

3. Monitoring dan Evaluasi Kinerja Tridharma Perguruan Tinggi

Monitoring dan evaluasi kinerja Dosen di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat pada setiap Program Studi berdasarkan Buku Pedoman Monitoring dan Evaluasi STAI At-Taqwa Bondowoso adalah:

1. BPM Program studi merencanakan kegiatan dan mempersiapkan intrumen-intrumen monitoring dan evaluasi.
2. BPM Program Studi mengajukandraf monitoring dan evaluasi kepada pimpinan untuk membentuk tim pelaksana monitoring dan evaluasi.
3. Tim pelaksana monitoring dan evaluasi melaksanakanmonitoring dan evaluasi terhadapkinerjaDosen di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
4. Tim pelaksana monitoring dan evaluasi melakukan penilaian terhadap laporan BKD (Beban Kinerja Dosen) masing-masing Dosen sesuai jadwal yang telah ditentukan.
5. Tim pelaksanana monitoring dan evaluasi melaporkan hasil penilaian secara tertulis kepada ketua tim untuk ditindaklanjuti dan dilaporkan pada ketua STAI At-Taqwa Bondowoso pada setiap semesternya.[146]

Monitoring dan evaluasi bidang pendidikan meliputi Rencanan Pembelajaran Semester (RPS), Absensi Perkuliahan, Jurnal Perkuliahan, Media

[145] Wawancara dengan Abdul Ghoffar, Kaprodi MPI, STAI At TAqwa Bondowoso
[146]sumber data,Pedoman Monitoring dan Evaluasi STAI At-Taqwa Bondowoso, th 2016

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Pembelajaran, dan Sistem Evaluasi. Dibidang penelitian meliputiproposal penelitian, proses dan pelaksanaan serta laporan penelitian, yang diterbitkan melalui jurnal penelitian ber-PISSN, EISSN. Dan bidang pengabdian masyarakat, meliputi: proposal pengabdian masyarakat, pelaksanaan pengabdian dan laporan kegiatan pengabdian baik kepada lembaga pendidikan maupun masyakarakat. Kegiatan ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan kelanjutan karir Dosen kedepan.Hasil monitoring dan evaluasi ini kemudian dilaporkan kepada Ketua STAI At-Taqwa Bondowoso untuk ditindak lanjuti.[147]

B.Temuan Penelitian

Pengembangan mutu dosen Sekolah Tinggi Agama Islam at Taqwa Bondowoso Tahun Akademik 2019/2020,Berdasarkan hasil paparan data penelitian maka ada beberapa ringkasan temuan penelitian sebagaimana dikemukakan dalam tabel berikut

NO.	Fokus Penelitian	Temuan Penelitian
1.	Kompetensi Dosen dalam pengembangan mutu Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso Tahun Akademik 2019/2020	Kompetensi Dosen dalam pengembangan mutu Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso Tahun Akademik 2019/2020 , adalah sebagai berikut: 1) Peningkatan kemampuan dan kompetensi tenaga kependidikan. 2) Penggunaan fasilitas teknologi

[147]Sumber data,Pedoman Monitoring dan Evaluasi STAI At-Taqwa Bondowoso, th 2016

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

		informasi untuk meningkatkan layanan prima. 3) Penempatan tenaga kependidikan berdasarkan kompetensinya. 4) Pelaksanaan manajemen berorientasi pada *Total Quality Management* (TQM). 5) Pemberian *reward* dan *punishment* bagi karyawan (staf TU). Dengan mengacu pada Pedoman pengembangan sumber daya manusia STAI At-Taqwa Bondowoso yang ditetapkan melalui SK Ketua STAI At-Taqwa No. Nomor STAI.91/PP.00.01/0009/I/2016, tertuang dalam BAB II tentang Kualifikasi Pimpinan, Dosen dan Tenaga Kependidikan sekurang-kurangnya mencakup : (a) Berakhlakul Karimah berasaskan Akidah Islam *Ahlussunnah Wal Jama'ah*

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

		Annahdliyyah. (b) Memenuhi Persyaratan Golongan/Jabatan Fungsional minimal Asisten Ahli untuk Kaprodi. (c) Memiliki Kualifikasi pendidikan minimal (S2) untuk Dosen.
2.	Komitmen Dosen dalam pengembangan mutu Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso Tahun Akademik 2019/2020	Komitmen Dosen dalam pengembangan mutu Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso Tahun Akademik 2019/2020, adalah sebagai berikut : Memberikan orientasi danm bimbingan agar bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai tugas pokok dan fungsinya. Selain itu program studi memberi kesempatan, bahkan mendukung keterlibatan tenaga kependidikan dalam aktivitas yang berorientasi peningkatan kemampuan.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan uraian pada bab IV tentang temuan hasil penelitian maka dalam bab ini peneliti akan melakukan pembahasan dengan cara mendiskusikan dan menginterpretasikan antara hasil temuan yang telah di rumuskan dalam bentuk tema penelitian yang relevan. Selanjutkan dapat dijelaskan yang mendasari tema penelitian dalam tesis ini adalah fokus penelitian tentang pengembangan mutu dosen di Sekolah Tinggi at taqwa bondowoso. Pembahasan disesuaikan dengan fokus penelitian yaitu :

A. Kompetensi Dosen dalam pengembangan mutu di Sekolah Tinggi Agama Islam at Taqwa Bondowoso

Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan adalah kelayakan fisik maupun mental, serta harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Kualifikasi dan kompetensi Dosen telah ditentukan dan diatur oleh Undang – Undang. Secara rinci diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Dalam Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.[148] Kompetensi yang dimaksud undang- undang tersebut meliputi,

1. Kompetensi pedagogik, merupakan kemampuan dosen dalam mengelola peserta didik (mahasiswa). Dimana dosen sebagai pendidik dan pengajar harus mampu merancang pembelajaran, bagaimana menyampaikan informasi dan ilmu pengetahuan pada mahasiswa, serta mampu melakukan evaluasi dan penilaian, yang meliputi:
   a. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
   b. Pemahaman terhadap peserta didik
   c. Pengembangan kurikulum/silabus
   d. Perancangan pembelajaran
   e. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
   f. Evaluasi hasil belajar dan
   g. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagaipotensi
2. Kompetensi kepribadian, yaitu berkaitan dengan etika dalam kegiatan sehari-hari. Bagaimana cara berucap, bersikap, maupun cara berpakaian. Sebagai pengajar dan pendidik dosen harus menjaga tingkah laku dan perbuatan untuk menjadi teladan bagi mahasiswanya.
3. Kompetensi professional yaitu Kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam. Dimana dosen tidak hanya terampil dalam merancang penelitian, melainkan juga mampu mengembangkan dan menerapkan hasil penelitiannya di masyarakat. Kemampuan tersebut meliputi:

[148]Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

a. Konsep, struktur, dan metoda keilmuan,teknologi dan seni yang menaungi atau koheren dengan materi ajar.

b. Materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah.

c. Hubungan konsep antar mata pelajaran terkait.

d. Penerapan konsep – konsep keilmuan dalam kehidupan sehari – hari

e. Kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Penguasaan kompetensi tersebut tentu bukan hanya semata-mata untuk mencapai penilaian yang baik untuk sertifikasi dosen.Lebih daripada itu, kompetensi tersebut harus dimiliki oleh dosen untuk peningkatan kualifikasi dan kompetensinya. Bagaimanapun juga , dosen tidak hanya memiliki peran dalam transfer ilmu, tapi juga menanamkan nilai-nilai etika dan moral kepada para mahasiswa sebagai *agent of change*.[149]

4. Kompetensi sosial yaitu Kemampuan melakukan interaksi social dengan mahasiswa, kolega, karyawan dan masyarakat untuk menunjang pendidikan. Adapun sub kompetensinya meliputi:

a. Empati (*empathy*) yaitu Meletakkan sensitifitas dan pemahaman terhadap bagaimana mahasiswa melihat dunianya sebagai hal yang utama dan penting dalam membantu terjadinya proses belajar.

b. Berpandangan positif terhadap orang lain, termasuk nilai dan potensi yang dimiliki seperti Menghormati harga diri dan integritas mahasiswa, disertai dengan adanya harapan yang realistis (positif) terhadap perkembangan dan prestasi mereka.

[149]Yamin, M dan Maisah.2010. Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Gaung Persada

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

c. Berpandangan positif terhadap diri sendiri, termasuk nilai dan potensi yang dimiliki,Mempunyai harga diri dan integritas yang baik, disertai dengan tuntutan dan harapan yang realistis (positif) terhadap diri sendiri.

d. Genuine (*authenticity*),Bersikap tidak dibuat-buat, jujur dan terbuka,mudah ,dilihat, orang lain.

e. Berorientasi pada tujuan yaitu Senantiasa komit pada tujuan, sikap, dan nilai yang luas, dalam, serta berpusat pada kemanusiaan. Semua perilaku yang tampil berorientasi pada tujuan.

pengembangan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional dosen di STAI At Taqwa berdasarkan hasil analisis kebutuhan oleh lembaga penjamin mutu, karena hasil analisa berdampak pada tuntutan peningkatan kompetensi para dosen, sebab untuk menghasilkan mutu pembelajaram yang baik, menuntut kompetensi dosen yang tinggi dan profesional. Pada STAI At Taqwa sudah ada lembaga penjamin mutu, yang berfungsi mengkaji, menganalisis dan memberikan masukan tentang pengembangan kompetensi dosen kepada setiap jurusan dan bagian. Hasil analisis dari lembaga penjaminan mutu digunakan untuk penyusunan seluruh program pendidikan.

Sebagaimana wawancara dengan Bapak Ahmadi selaku ketua STAI At Taqwa Bondowoso :

Di Sekolah Tinggi at Taqwa Bondowoso semua dosen sudah memenuhi kualifikasi sebagaimana ketentuan perundang – undangan yang berlaku.Dalam undang- undang dijelaskan bahwa Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas,salah satunya

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

adalah setiap dosen harus bisa mengaji Al Quran,bahkan ini menjadi syarat wajib dosen dari lembaga kami dalam sistem penerimaan pendidik maupun tenaga kependidikan,serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Rata-rata semua dosen disini adalah alumni dari pesantren yang berada di dalam maupun luar kota Bondowoso.[150]

Dosen dan tenaga kependidikan, secara formal diimplementasikan secara konsisten sesuai aturan yang terdapat dalam buku Pedoman Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan Sistem Penjaminan Mutu Internal.Pedoman ini disahkan melalui SK Ketua Nomor; STAI.91./PP.04/0471/XI/2015**.** Selain itu, Isi buku pedoman ini mengacu pada STATUTA STAI At-Taqwa dan Buku Pedoman Penjamin Mutu Akademik STAI At-Taqwa Bondowoso. Cakupan pendoman terdiri dari aturan-aturan yang berhubungan dengan sistem seleksi, perekrutan, penempatan, pengembangan, retensi dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan.Adapun penjelasan dan implementasinya yang telah dijalankan sejak tahun 2015 sampai tahun hingga saat ini . Hal tersebut disampaikan oleh ibu yeni selaku ketua lembaga penjaminan mutu STAI At Taqwa Bondowoso.[151]

Persyaratan Umum Dosen dan Tenaga Kependidikan Sekolah Tinggi at Taqwa bondowoso

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
2. Berwawasan Islam Ahlus Sunnah Wal-Jamaah, Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945
3. Mempunyai keahlian tertentu yang dibuktikan dengan hasil karya ilmiah dan atau penelitian serta keterangan lain yang sah

[150]Ahmadi,wawancara STAI At Taqwa Bondowos 2019
[151]Yeni, wawancara dosen STAI AT Taqwa Bondowoso 2019

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

4. Memiliki kompetensi sebagai tenaga pengajar
5. Mempunyai moral dan integritas yang tinggi
6. Memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap masa depan Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) At-Taqwa Bondowoso, bangsa dan negara.

Selain Persyaratanumum ada pula persyaratan khususDosenyang harus dipenuhi di Sekolah Tinggi At Taqwa Bondowoso adalah sebagai berikut :

1. Minimal berijazah S2 /Magister
2. Memiliki integritas moral dan komitmen yang tinggi dalam menjaga nilai-nilai ke at taqwaan
3. Memiliki tanggung jawab terhadap beban kerja sebagai Dosen.
4. Memiliki keterampilan IT
5. Siap dan mampu melaksanakan penelitian dan pengabdian pada masyarakat

Kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas tersebut tentu bukan hanya semata-mata untuk mencapai penilaian yang baik untuk sertifikasi dosen. Lebih daripada itu, kompetensi tersebut harus dimiliki oleh dosen untuk peningkatan kualifikasi dan kompetensinya. Bagaimanapun juga ,dosen tidak hanya memiliki peran dalam transfer ilmu, tapi juga harus menanamkan nilai-nilai etika dan moral kepada para mahasiswa sebagai *agent of change*.[152]

Sedangkan Kualifikasi Akademik Dosen yang dimaksud adalah minimal melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang ilmu keahlian.Kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen

[152]Yamin, M dan Maisah. 2010. Standarisasi Kinerja Guru.(Jakarta: Gaung Persada,2010)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

pembelajaran dikembangkan oleh BSNP dan ditetapkanPendidik pada pendidikan tinggi harus memiliki kualifikasi pendidikan minimum:

a. Lulusan diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) untuk program diploma;
b. Lulusan program magister (S2) untuk program sarjana (S1); dan
c. Lulusan program doktor (S3) untuk program magister (S2) dan program doktor (S3).

Selain kualifikasi pendidik pendidik pada program profesi harus memiliki sertifikat kompetensi sesuai dengan tingkat dan bidang keahlian yang diajarkan dan dihasilkan oleh perguruan tinggi.[153]

B. Komitmen Dosen dalam pengembangan mutu sekolah Tinggi agama Islam At taqwa Bondowoso

Di era pengetahuan sekarang ini dengan perubahan paradigma pendidikan, dosen memiliki tugas yang tidak ringan. Sebab, dosen tidak hanya berkewajiban mengajar akan tetapi juga membimbing mahasiswa agar yang bersangkutan memiliki kompetensi yang relevan dengan keahliannya. Tidak hanya sekedar mengajar dan mendidik, akan tetapi juga memiliki tanggung jawab pengembangan ilmu pengetahuan melalui penelitian dan kegiatan pengabdian masyarakat yang semestinya dilakukan secara terus menerus.

Dosen tidak akan dapat membimbing untuk mahasiswa agar menemukan sesuatu yang baru, jika dosennya sendiri tidak melakukan riset, baik kepustakaan ataupun lapangan. Tanggung jawab dosen yang relatif berat adalah melakukan penelitian secara serius.Di dalam hal ini, maka seorang dosen memanggul tugas untuk menemukan konsep atau teori yang sesuai dengan bidangnya.

[153] Ibid

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Untuk meningkatkan kualitas dan mutu perguruan tinggi, ternyata tidak hanya memerhatikan aspek administrasi dan sarana prasarana perguruan tinggi saja. Peningkatan mutu dan kualitas dosen juga sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas perguruan tinggi tersebut.Seperti kita ketahui, bahwa dosen merupakan pendidik profesional atau juga seorang ilmuwan yang bertugas untuk mengembangkan dan melakukan perluasaan terhadap ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dengan melalui proses pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Peningkatan mutu dosen tersebut pasti akan membawa hal positif dan perubahan baik dalam mutu perguruan tinggi.Untuk melakukan peningkatan kualitas mutu pendidikan tersebut, ada 5 hal yang biasa dilakukan dosen dalam peningkatan kualitas dosen di perguruan tinggi.

1. Melakukan penelitian

   Melakukan suatu penelitian merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas seorang dosen.Penelitian di bidang ilmu yang didalami tersebut, sangat diperlukan sekali dalam meningkatkan kualitas seorang dosen.Semakin banyak penelitian yang dilakukan, maka semakin banyak pengalaman yang di dapat.Sehingga, beberapa penelitian yang dilakukan tersebut bisa ditarik dan dibuat dalam jurnal ilmiah.

   Jurnal ilmiah ini juga merupakan salah satu hal yang dapat membantu meningkatkan peringkat suatu perguruan tinggi. Terlebih apabila jurnal tersebut diterbitkan dalam portal jurnal internasional, pasti akan membawa dampak yang besar terhadap perguruan tinggi dimana dosen tersebut mengajar.

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2. Selalu *upgrade* ilmu

Menurut UU perguruan Tinggi pada tahun 2012, proses peningkatan ilmu tersebut dapat dilakukan melalui banyak hal, seperti penerbitan buku, penelitian, dan lainnya.Namun, menjadi dosen tidak hanya melakukan penelitian, tapi juga diwajibkan untuk menempuh pendidikan terbaik.

Di Indonesia sendiri, jumlah dosen yang sudah memiliki gelar doktor masih dinilai kurang.Sehingga, pemerintah sendiri juga sangat mendorong para dosen untuk selalu meng-*upgrade* ilmu yang di dalaminya tersebut salah satunya adalah program beasiswa 5000 doktor.

3. Selalu aktif dan kreatif

Menjadi seorang dosen memang dituntut untuk menjadi seorang yang aktif dan kreatif. Banyak hal yang akan berdampak positif apabila seorang dosen mampu selalu aktif dan kreatif. Aktif dan kreatif yang dimaksud adalah bahwa seorang dosen harus mamp memberikan suatu hal yang baru dan bisa bermanfaat bagi orang banyak. Tidak hanya di lingkungan kampus, tapi juga dari luar kampus.Selain itu, dengan menjadi dosen yang aktif dan kreatif, maka suasana di dalam kelas pun akan menjadi lebih baik. Mahasiswa akan dijauhkan dari rasa kebosanan dan malas dalam proses belajar mengajar.

4. Melakukan pengabdian masyarakat

Kegiatan pengabdian masyarakat merupakan suatu hal yang diwajibkan dalam perguruan tinggi. Karena pada dasarnya, melakukan pengabdian kepada masyarakat adalah suatu proses implementasi dalam tri dharma perguruan tinggi. Dengan melakukan proses pengabdian masyarakat,

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

maka seorang dosen akan mampu mengembangkan ide kreatifnya dalam membangun masyarakat yang lebih maju.

5. Pendekatan dengan mahasiswa dan lingkungan kampus

Tidak hanya mendalami soal ilmu, namun seorang dosen juga sangat disarankan untuk melakukan pendekatan terhadap mahasiswa dan lingkungan kampus. Bagaimana pun, keberadaan dosen di kampus berbanding lurus dengan proses pembelajaran mahasiswa di lingkungan kampus. Selain itu, proses pendekatan seperti ini juga sangat bermanfaat untuk proses peningkatan mutu di lingkungan kampus.Dari ke lima hal tersebut, menjadi dosen memang tidaklah semudah yang dibayangkan. Namun, dengan melakukannya sepenuh hati pasti akan dengan mudah meningkatkan mutu dan kualitas dari pendidikan tersebut.

Dalam sistem manajemen pendidikan yang mengangkat mutu (kualitas) sebagai strategi usaha dan berorientasi pada kepuasan stakeholders (pelanggan) lembaga maka harus dengan melibatkan seluruh anggota organisasi itu sendiri secara terus menerus. Pada lingkup ini, lembaga pendidikan dikatakan menerapkan TQM dengan dasar karakteristik manajemen kualitas yang muncul di dalamnya, antara lain:

1) Komitmen total pada peningkatan nilai secara kontinyu terhadap *customer,investor* dan tenaga (staf)
2) Lembaga memahami dorongan pasar yang mengartikan kualitas bukan atas dasar kepentingan organisasi tetapi kepentingan *customer*dan
3) Komitmen untuk memimpin orang dengan perbaikan dan komunikasi terus-menerus.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Upaya yang dilakukan dalam pengembangan mutu dosen sangat menentukan gerak langkah perkembangan kelembagaan pendidikan itu sendiri, sebab setiap saat kebutuhan pemanfaat lembaga pendidikan terus menerus mengalami perubahan yang menuntut kepekaan lembaga pendidikan untuk menyesuaikan pola pengelolaannya dengan kebutuhan zaman dan pelanggan.

Lembaga dikatakan bermutu jika output yang dihasilkannya sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Keseimbangan antara aspek yang transendental dengan yang profan dalam formulasi isi dan tujuan dari pendidikan ini tertuang di kerangka terminologi pendidikan itu sendiri yaitu suatu proses yang komprehensif dari pengembangan kepribadian manusia secara keseluruhan yang meliputi intelektual, spiritual, emosi dan fisik, sehingga seorang manusia disiapkan dengan baik untuk melaksanakan tujuan-tujuan kehadirannya oleh Tuhan sebagai hamba dan wakilnya di dunia. Allah menjelaskan dalam al-Qur‟an, QS.Al Hasyr ayat 18,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat) dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.[154]

Ayat tersebut memerintahkan orang mukmin senantiasa bertaqwa kepada Allah dengan memperhatikan amal baik dan buruk untuk hari kiamat

[154] Alquran dan terjemah, Kementerian Agama Republik Indoensia (jakarata;2018)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

karena Allah Maha mengetahui perbuatan makhluknya. Kata al-Tandur yakni melihat, memperhatikan, atau menganalisis, artinya setiap orang perlu memperhatikan setiap sesuatu yang akan diperbuatnya terhadap hari esok.

Dalam konteks pengembangan mutu dosen sebagai pelaksana Tridharma Perguruan Tinggi maka, seruan bagi orang-orang yang beriman untuk bertaqwa dan menganalisis perilakunya sehingga memiliki implikasi untuk betul-betul merencanakan program untuk bekal masa depan mereka,bahkan di akhir ayat dipertegas "Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan" yang bisa dimaknai sebagai "keharusan mempertanggungjawabkan apa yang dikerjakan oleh komponen organisasi pendidikan kepada Allah" khususnya para dosen.

Rencana-rencana tentang pengembangan mutu pendidikan yang dituangkan dalam sebuah visi, misi, tujuan, sasaran hingga uraian teknis pelaksanan program kependidikan. Rangkaian tersebut yang perlu diimplementasikan dalam kegiatan mutu dan pengembangannya, karena perencanaan yang tertuang dalam sebuah program merupakan sebuah janji yang wajib dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, karena janji tersebut akan diminta pertanggungjawaban baik di hadapan manusia ataupun di sisi Allah SWT.

Dalam konteks pengembangan mutu dosen , visi suatu lembaga pendidikan dalam hal ini STAI At Taqwa Bondowoso yang secara substantif menjadi rujukan gerak organisasi dan menjadi harapan besar untuk masa yang akan datang, merupakan salah satu janji yang harus dipenuhi dan dikelola dengan sebaik-baiknya. Artinya, visi merupakan suatu hal yang dicita-citakan

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dan menjadi suatu pandangan serta harapan yang akan dicapai bersama dengan memadukan semua kekuatan, kemampuan dan keberadaan para pengikutnya.

Ada gambaran menarik seperti yang digambarkan Bengt Karlof & Fredrik Helin Lovingsson:

"Vision in the sense of something seen in a dream is the term used to describe a picture of a company"s situation in a relatively remote and desirable future. Willi Railo, the sports psychologist, defines vision as a "barrier-breaking mental picture of a desired situation". The words „barrier-breaking" are important in Railo"s description. The most important aspect of a vision is that it challenges the comfortable present, calling for action and change".[155]

Paparan tersebut memberi gambaran bahwa pengembangan mutu tidak terjadi begitu saja, namun pengembangan mutu tersebut perlu direncanakan dan diorganisir oleh lembaga. Pada posisi ini jelas bahwa mutu merupakan kemampuan lembaga dalam pengelolaan secara operasional dan efisien tehadap komponen-komponen yang berkaitan dengan lembaga pendidikan sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma atau standar yang diberlakukan.

Pengembangan mutu bukan hanya semata-mata ditentukan oleh seberapa kadar pengetahuan, keterampilan, kejujuran, kemahiran, dan keahlian yang dikuasai dan bisa menjadi penunjang kesanggupannya, melainkan harus disertai oleh orientasi dan sikapnya untuk tampil produktif dan prestatif.

Pengembangan mutu akan bermakna nyata manakala pengejawantahannya bukan optimal hanya sesaat melainkan cenderung

[155]Bengt Karlöf & Fredrik Helin Lövingsson, *The A-Z of Management Concepts and Models*, (London: Thorogood Publishing, 2005), 396.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

menunjukkan peningkatan secara terus menerus. Oleh karena itu maka upaya perbaikan dan peningkatan mutu selain ditunjang oleh berbagai penguasaan materi, juga orientasi serta motivasi untuk terus meningkatkan potensi diri .Hal ini akan berjalan secara optimal apabila ada komitmen dan kerjasama dari semua yang mempunyai kepentingan untuk mencapai mutu yang di targetkan.

Sebagaimana di sampaikan oleh bapak abdul ghofar bahwa, Sistem pengembangan dan peningkatan mutu dosen dilaksanakan setiap awal dan akhir semester oleh Ketua Program Studi setelah mendapat persetujuan dari pihak pimpinan STAI.Adapun bentuk pengembangannya adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan mutu Dosen
   a. Memberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan diri baik melalui pendidikan formal maupun non formal.
   b. Pengembangan profesi dan karir.
   c. Pengembangan kompetensi Dosen meliputi, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.
   d. Pengembangan profesi dan karir Dosen dilakukan melalui: tugas belajar, diklat, pelatihan, seminar, workshop, dan berbagai kegiatan akademik lain, kenaikan pangkat, promosi jabatan, serta Beasiswa Belajar.
2. Retensi

   Retensi diberikan kepada Dosen dan Tenaga Kependidikan berupa:

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

a. Pengembangan karir, meliputi: tugas belajar, pelatihan, seminar, dan kegiatan akademik lainnya.

b. Kenaikan pangkat dan promosi jabatan (NIDN, SKTP, Jabfung dan Serdos)

c. Pemberian insentif berupa biaya studi dalam negeri

d. Mendapatkan SK Yayasan At-Taqwa Bondowoso

Salah satu tugas pokok perguruan tinggi adalah mengembangkan ilmu pengetahuan.Tugas tersebut direalisasikan melalui pengkajian dan riset-riset ilmiah yang dilakukan oleh komunitas akademik yang ada di dalamnya, terutama para dosen. Beberapa indikator yang dipakai untuk menilai produktifitas ilmiah seorang dosen adalah jumlah dan kualitas publikasi ilmiah, pengakuan, dan penghargaan atas karya maupun integritas ilmiahnya, serta tingkat aktivitas ilmiahnya dan partisipasi dalam seminar, lokarya, publikasi ilmiah melalui jumal baik nasional maupun internasional dan kegiatan karya ilmiah lainnya.

Pada akhirnya nanti suatu proses penyelenggaraan pendidikan diharapkan dapat melahirkan keunggulan akademik bagi peserta didiknya, sehingga menjadi pribadi yang sempurna dan dapat memposisikan dirinya sebagai mahluk individu, mahluk social dan sebagai hamba Allah.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah diperoleh serta disajikan oleh peneliti pada bab sebelumnya maka dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi dosen dalam pengembangan mutu di sekolah tinggi At Taqwa Bondowoso

   Upaya Peningkatan kompetensi dosen di Sekolah Tinggi At Taqwa Bondowoso dilaksanakan dalam bentuk

   a. Studi lanjut bagi dosen STAI At Taqwa Bondowoso yang telah berkualifikasi S2 untuk melanjutkan studi lanjut ke S3. Hal ini didukung oleh komitmen tenaga pendidik (Dosen) yang memiliki kompetensi dan kualifikasi akademik lulusan magister (S2), sesuai bidang kehliannya pada program studi (Prodi) masing-masing studi lanjut bergelar.

   b. Memberikan peluang kepada dosen untuk mengikuti lokakarya, diklat,seminar, sarasehan, workshop untuk pengembangan mutu dosen serta mendatangkan pakar/ahli dari luar sebagai nara sumber.

   c. Adanya supervisi dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada para dosen telah dilakukan secara kontinyu dan berkelanjutan.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2. Komitmen Dosen dalam pengembangan mutu Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso Tahun Akademik 2019/2020

Pengembangan profesi yang dilakukan para dosen mendapat dukungan dari organisasi atau lembaga tempat mereka bernaung. Dukungan yang diberikan kepada para dosen dapat membuat mereka lebih bersemangat untuk kegiatan–kegiatan pengembangan profesi mereka, antara lain :

a. Memberi pembinaan secara periodik kepada dosen sesuai dengan visi dan misi Sekolah Tinggi At Taqwa Bondowoso.
b. Memberikan reward atau penghargaan kepada dosen yang berprestasi
c. Melakukan studi banding ke lembaga lain, untuk menambah wawasan dan pengalaman.

Pada STAI At Taqwa sudah ada lembaga penjamin mutu, yang berfungsi mengkaji, menganalisis dan memberikan masukan tentang pengembangan mutu dosen kepada setiap jurusan dan bagian. Hasil analisis dari lembaga penjaminan mutu digunakan untuk penyusunan seluruh program pendidikan.Adapun bentuk pengembangannya adalah sebagai berikut:

a. Memberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan diri baik melalui pendidikan formal maupun non formal.
b. Pengembangan profesi dan karir secara optimal
c. Pengembangan kompetensi Dosen meliputi kompetensi pedagogik,kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.
d. Pengembangan profesi dan karir Dosen dilakukan melalui, tugas belajar, diklat, pelatihan, seminar, workshop, dan berbagai kegiatan

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

akademik lain, kenaikan pangkat, promosi jabatan, serta Beasiswa Belajar.

Sistem pengembangan dan peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan dilaksanakan berupa pelatihan, workshop dan subsidi biaya tugas belajar. Pengembangan profesi yang dilakukan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral, tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan. Terdapat beberapa jenis pelatihan dan pendidikan yaitu :*In House Training (IHT)*, Kemitraan sekolah, Pelatihan berjenjang dan khusus.

Dalam pelaksanaannya untuk pengembangan mutu dosen yang akan melanjutkan studi lanjut mandiri tetap mendapatkan subsidi dari lembaga, dengan sumber utama pembiayaannya dari UKT Mahasiswa dan yayasan. Sedangkan studi lanjut bergelar dari lembaga, beasiswa berasal dari LPDP dan beasiswa 5000 doktor.

Jadi pengembangan sumber daya manusia merupakan manajemen fungsional sumber daya manusia dan bagian dari keseluruhan manajemen suatu organisasi yang mengatur manusia yang bekerja untuk organisasi agar mampu menciptakan nilai ekonomi, dan social secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan bersama. Hasil akhir yang diinginkan adalah dapat membantu lembaga mencapai tujuan yang diinginkan yaitu kinerja dosen yang baik dan mampu menciptakan lulusan yang bermutu.

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

B. Saran

Diakhir penulisan ini kami sebagai penulis ingin memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan selanjutnya guna menambah pengetahuan tentang Pengembangan mutu dosen Sekolah Tinggi agama Islam At Taqwa. Saran-saran ini kami tujukan kepada pihak terkait sebagai berikut :

1. Bagi lembaga

   a. Perlu program khusus atau program prioritas untuk pengembangan kompetensi pedagogik antara lain berupa pengembangan kompetensi multi media pembelajaran dalam bentuk pelatihan penggunaan berbagai macam tekhnologi informasi yang tersedia saat ini secara intensif dan berkelanjutan. Dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran khususnya untuk mata kuliah wajib diharapkan pada pihak Sekolah tinggi untuk memilik lembaga atau forum bagi dosen-dosen pengampu mata kuliah wajib sebagai sarana untuk duduk bersama membahas hal-hal penting yang berkaitan dengan peningkatan mutu pembelajaran sehingga pembelajaran yang diharapkan mahasiswa memiliki kompetensi dasar yang sama.

   b. Perlu melakukan evaluasi secara terus menerus untuk meningkatkan mutu dosen, untuk berkreativitas dan terus berinovasi untuk mengembangkan, meningkatkan mutu profesi, membina hubungan kekeluargaan dan kesetiakawanan social serta memaksimalkan lembaga penjaminan mutu sebagai

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

kontrol kinerja dosen . Maka berdasarkan hasil penelitian ini disarankan pada lembaga agar lebih meningkatkan dukungan kepada para dosen terutama yang berkaitan dengan keadilan,penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan.

2. Bagi Pimpinan

a. Diharapkan kepada pimpinan Sekolah tinggi Agama Islam At TAqwa untuk dapat memberikan fasilitas kegiatan pengembangan kompetensi dosen dalam bentuk kegiatan pelatihan yang intensif berkelanjutan. Bentuk pelatihan untuk pengembangan kompetensi teoritis dan konseptual melalui teknik peer group discussion yaitu melaui forum diskusi antar dosen serta teknik pembinaan dosen senior tutorial partnership, pengembangan kompetensi multi media pembelajaran dengan bentuk pengembangannya menyelenggarakan pelatihan bagi para dosen tentang cara penggunaan fasilitas teknologi informasi, pelatihan manajemen administrasi.

b. Memberikan reward dan punishman kepada dosen yang memiliki etos kerja yang unggul serta punishmen bagi dosen yang kurang kompeten , memiliki kinerja rendah,serta melakukan tindakan indisipliner.

c. Memberikan fasilitas cukup dan ruang baca atau perpustakaan yang representative kepada para dosen, mahasiswa dan civitas akademika.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3. Bagi peneliti

Agar dapat melanjutkan dan mengembangkan penelitian ini, dalam kaitannya dengan pengembangan mutu dosen sehingga dapat melaksanakan Tri Dharma perguruan Tinggi.

4. Bagi Pembaca

Agar dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan tentang hak dan kewajiban Dosen dalam mengemban amanah masyarakat sebagai *agent of change. Sehingga* Pendidikan tinggi Indonesia di era revolusi industry 4.0, dapat memenuhi tantangan daya saing, iptek dan inovasi .Dosen milenial menjadi dosen tumpuan perguruan tinggi, dan mampu menguasai proses pembelajaran modern yang banyak memanfaat tehnologi modern.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Lukman, 1995. *Kamus Besar bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka.

Arcaro, Jarome S,2007. *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, terj.Yosai Triantara,Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azra, Azyumardi, 2002. *Pendidikan Islam Tradisi dan Moderinisasi, menuju Milenium Baru,*Jakarta :Logos wacana Ilmu.

Bakti,Ikhwan , 2019.menulis tentang, *"Inovasi kurikulum Pondok Pesantren Asy-Syuja'I Rowotantu Rambipuji Jember dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era Globalisasi,* Jember:Tesis IAIN

Creech , Bill. manajemen mutu terpadu TQM ,1995 /*The five pillars of TQM* Alihbahasa, Alexander Sindoro; editor, Lyndon Saputra **(**Jakarta : Binarupa Aksara, 1995)

Dahlgaard, Jens J, kai kristensen and gopal K .Kanji, 1998.*Fundamentals Of TQM*, (Taylor & Francis, First Publish.

Danim, Sudarman , 2006.*Visi Baru Manajemen Sekolah* , Jakarta: PT Bumi Aksara.

Daud Ramly, Ali *Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia*, Medan ,Aksara press.

Dessler, Gary ,2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta barat jilid 1 Edisi Bahasa Indonesia , PT Indeks.

Dit.Dikdasmen, 2001.*Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madarasah*, Jakarta.

Emy Susanti,Hendrarso, 2011.*Metode Penelitian Sosial*,Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Fathurrohman, Muhammad, dan Sulistyorini, 2012.*Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam: Peningkatan Lembaga Pendidikan Islam secara Holistik (Teoritik & Praktik*) , Yogyakarta: Teras

Fattah, Nanang , 2000.*Ekonomi dan pembiayaan madrasah*, Bandung: Rosdakarya.

Hasibuan, Malayu S.p, 2011. *Manajemen Sumber daya manusia,* Jakarta; Bumi Aksara.

Idrus, Muhammad, 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial* ,Yogyakarta: Erlangga

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

John W.Creswell, John *Penelitian kualitatif dan desain Riset* (memilih diantara Lima Pendekatan) ,Yogyakarta : Terjemahan Edisi Indonesia Pustaka Pelajar Edisi3.

Karlof, Bengt & Fredrik Helin Lövingsson, 2005.*The A-Z of Management Concepts and Models*, London: Thorogood Publishing.

Kementerian Agama Republik Indonesia ,*Al Quran dan Terjemah*, 2007. Jakarta : Sigma Publising

Lewis, Ralph G and Douglas H. Smith, 1994,*Total Quality in Higher Education*, Florida : St. Lucie Press.

Manzilati, Asfi , 2017.*Metodologi Penelitian kualitatif, paradigma Metode dan Aplikasi* ,Malang : Universitas Brawijaya press

Miles, Mattew B dan A.Michael Humberman, 2014. Johny Saldana, *Qualitative Data Analysis: A Metods Sourcebook* (3 rd ed), California : SAGE Publications

Middlehurst, Robin. 2001. *Quality Assurance Implications of New forms of Higher Education.* Helsinki: ENQA.

Moleong, lexy, 2008.*Metodologi Penelitian kualitatif*, Bandung : Remaja Rosdakarya

Mulyasa, Enco, 2013 *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyasa,E, 2003.*Kurikulum berbasisi kompetensi : konsep, karakteristik dan implementasi* ,Bandung: PT Remaja.

Musfah, Jejen, 2015. *Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*,Jakarta: Prenadamedia Group.

Nasution, M.N, 2004. *Manajemen Mutu terpadu*, Jakarta : Ghalia Indonesia.

Nasution,S, 2011.*Metode Research (Penelitian ilmiah)*, Jakarta : Bumi Aksara.

Nur Hasyim, 2013.*Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Proses Belajar Mengajar* ,Jember :Tesis IAIN

Pedoman Penjaminan Mutu Internal, STAI At TAqwa Bondowoso, 23 September 2019

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, Jakarta.

Profil Sekolah Tinggi Agama Islam At- Taqwa Bondowoso, 2019.Bondowoso.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Qamar, Mujamil, 2007. *Manajemen Pendidikan Islam*, Malang : Erlangga.

Rahardjo, Mudjia , 2012.*TriangulasiDalam Penelitian Kualitatif*, November

Rosdakarya Margono, S, 2010.*Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta :Rineka Cipta.

Salam Dz, Abdus,2014. Manajemen Insani dalam Pendidikan, pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Salam, Abdus , 2014.*Manajemen Insani dalam Pendidikan*, Yogyakarta pustaka pelajar.

Salis, Edward ,2011.*Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*, penterjemah Ahmad Ali Riyadi, Jakarta: iRCisoD.

Sallis, Edward ,2002.*Total Quality Manajemen in education*, London : Kogan page Limited.

Saonandi, Ondi Aris Suherman, 2015.*Etika Profesia Keguruan,*Jakarata :Aditama.

Sholihah, Tartimus menulis tentang "*Motivasi Kerja Guru dalam Peningkatan Pembelajaran di Sekolah Dasar Mabadiul Ihsan Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi*, Tahun Pelajaran 2013/2014 ,Jember :Tesis IAIN

Strauss,1987.*Desain penelitian MSDM dan perilaku karyawan*.

Su'ud , Syaefiddin Udin dan Abin syamsudin Makmun, 2005. *Perencanaan Pendidikan suatu pendekatan komprehensif,* ,Bandung : Remaja Rosdakarya.

Sudarmanto ,Totok , 2019.menulis tentang "*Peran Kepala Madrasaha dalam mengembangkan profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember,*Jember :Tesis IAIN .

Sugiono, 2011*Metode Penelitian Kombinasi,* Bandung: Alfabeta.

Sukirno, 2006.*Pedoman Kerja Komite Sekolah* ,Yogyakarta : Pustaka Widyamata.

Suryadi, Ace,dan H.A.R. Tilaar, 1993.*Analisis Kebijakan Pendidikan*

Suryadi.A, *Pendidikan, Investasi SDM, dan Pembangunan.(Isu, Teori dan Aplikasi untuk Pembangunan, Pendidikan dan Sumberdaya Manusia Indonesia*, Edisi 2. Bandung: Widya

Syaefudin, Udin ,2010.*Pengembangan Profesi guru*, Bandung :AlfaBeta.

Tim Penyusun IAIN Jember, 2018.*Penulisan karya Ilmiah Pascasarjana* ,IAIN Jember press.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Tim Penyusun, 2012.*Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Mahasisiwa Pasca Sarjana* ,Jember : STAIN.

Tim Redaksi Nuansa Aulia, 2006.*Himpunan perundang-Undangan Republik Indonesia* ,Bandung ; Nuansa Aulia.

ulfiatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto, 2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang pendidikan* ,Jakarta: Rajawali press .

Umeidi, 2001.*Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan menengah.

Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2005 .Jakarta.

Undang-Undang nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi ,Jakarta.

Uno, Hamzah B, 2010. *Profesi Kependidikan , Problem solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia* , Jakarta. Sinar grafika Offset

UU RI no.20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional ,Jakarta ;Sinar Grafika.

Yamin, M dan Maisah, 2010.*Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini akan direview hasil penelitian terdahulu dan penelitian mengenai pengembangan mutu tenaga pendidikan di sebuah lembaga.Hal tersebut dilakukan untuk mempertegas perbedaan memperjelas posisi penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

Nur Hasyim, menulis tentang " Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Di Madrasah Aliyah Abdul Wahid Hasyim Balung Tahun 2013".[1] Dalam penelitian ini disebutkan bahwa peningkatan kompetensi pedagogik guru dilakukan secara berkesinambungan oleh kepala sekolah ,lembaga dan guru.Upaya peningkatan kompetensi dilakukan guru dengan mengikuti penataran, seminar atau diskusi. Memanfaatkan media cetak atau media massa dan media elektronik.Sedangkan peningkatan profesi dapat dilakukan melalui kursus, aktif dalam organisasi keguruan yang berkaitan dengan pengelolaan pembelajaran.

Abdul Barhan, menulis tentang" Pengembangan Sumber daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Syarifudin Kec.Wonorejo, Kab. Lumajang".[2] Dalam Penelitian ini ditemukan hasil penelitian sebagai berikut : Usaha pengasuh dalam mengembangkan kompetensi

[1] .Nur Hasyim, Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Proses Belajar Mengajar (Jember :Tesis IAIN ,2013), 11.
[2] .Abdul Barhan, " Pengembangan Sumber daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan"(Jember :Tesis IAIN , 2013), 12.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

SDM ustadz ustadzah Pondok Pesantren Syarifudin dalam meningkatklan mutu pendidikan diantaranya ,

1. Perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan jalan, a. penyusunan perencanaan melibatkan semua struktur pengurus pesantren dan pengasuh,b.perencanaan sumber daya manusia setiap awal tahun dan pertengahan semester,c.perencanaan tenaga pengajar didasarkan pada hasil evaluasi dan analisis kebutuhan ketenagaan setiap akhir tahun
2. Rekrutmen sumber daya manusia, adapun ketentuan rekrutmen sumber daya manusia meliputi,a. syarat dalam rekrutmen, beragama Islam, Ahlussunnah wal jamaah, memiliki dedikasi yang tinggi, ikhlas, memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, dan pada bidang tertentu yang berkaitan dengan pemerintahan, b. proses rekrutmen terdiri dari rekrutmen internal dan eksternal.
3. Seleksi dengan ketentuan seleksi administrative, tes tertulis,dan tes mengajar, wawancara,seleksi menggunakan sistem gugur, potensial dan kualifikasi pelamar harus sesuai dengan pengalaman sebelumnya.
4. Evaluasi dengan ketentuan a) penilaian secara formal maupun informal, b) secara periodik melakukan kunjungan ke kelas- kelas c) penilaian prestasi kerja, kesetiaan, tanggung jawab, kejujuran, dan ketaatan pada tata tertib lembaga.

Tartimus sholihah, menulis tentang “Motivasi Kerja Guru dalam Peningkatan Pembelajaran di Sekolah Dasar Mabadiul Ihsan Kecamatan

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Tegalsari Kabupaten Banyuwangi, Tahun Pelajaran 2013/2014.[3] Dalam Penelitian ini ditemukan hasil penelitian sebagai berikut, Motivasi intrinsik guru dalam meningkatkan mutu perencanaan pembelajaran dengan cara pertama, penambahan buku sumber pelajaran seperti LKS, kedua menambah jam belajar, ketiga menyiapkan RPP, keempat menyiapkan alat peraga, kelima pembinaan guru melalui KKG, keenam optimalisasi pembelajaran melalui PTK yang ada di kelas, ke tujuh perencanaan kuliah lanjutan bagi guru-guru yang masih D2.

Totok Sudarmanto, menulis tentang "Peran Kepala Madrasaha dalam mengembangkan profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember".[4] Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, Kepala Madrasah memiliki peranan sebagai leader dan manager.Dalam perannya sebagai leader kepala Madrasah bertugas dan bertanggung jawab sebagai innovator dan motivator. Dalam tugasnya sebagai manager kepala Madrasah memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai administrator.

Ikhwan Bakti, menulis tentang, "Inovasi kurikulum Pondok Pesantren Asy-Syuja'I Rowotantu Rambipuji Jember dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era Globalisasi".[5] Dalam penelitian ini menunujukkan bahwa, inovasi atau pembaharuan yang menyangkut lima aspek demi meningkatkan mutu pendidikan di era globalisasi ini. Lima aspek tersebut yaitu 1) aspek kurikulum, kurikulum diponpes Asy-Syuja'I tidak bersifat statis melainkan sering

[3]Tartimus sholihah, menulis tentang "Motivasi Kerja Guru dalam Peningkatan Pembelajaran di Sekolah Dasar Mabadiul Ihsan Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi, Tahun Pelajaran 2013/2014(Jember :Tesis IAIN , 2013), 12.
[4]Totok Sudarmanto, menulis tentang "Peran Kepala Madrasaha dalam mengembangkan profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember,(Jember :Tesis IAIN , 2019), 12.
[5]Ikhwan Bakti, menulis tentang, "Inovasi kurikulum Pondok Pesantren Asy-Syuja'I Rowotantu Rambipuji Jember dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era Globalisasi,(Jember :Tesis IAIN , 2019), 183.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

mengalami perubahan dan pengembangan.Perubahan tersebut meliputi perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi kurikulum yang dilaksanakan. Inovasi kurikulum pondok tersebut sesuai perencanaan serta pelaksanaan yang ada saat ini yaitu meliputi : a) internalisasi kurikulum pesantren pada lembaga formal, b) program wajib diniyah, c) program tambahan, d) program Niha'I, e) *Amaliya Tadris* (PPL/*microteaching*), dan f) *Khidmah Tarbawiyah* (PKT/KKN), 2) Aspek bidang personalia, inovasi yang terdapat di pondok Pesantren Asy-Syuja'I pada bidang personalia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di era globalisasi lebih mengarah kepada peningkatan mutu guru melalui program Niha'I, 3) aspek *partnership*, inovasi pada aspek ini dilaksanakan oleh Pondok Pesantren Asy-Syuja'I melalui program *KhidmahTarbawiyah* 4) aspek sarana dan prasarana, inovasi pada aspek ini meliputi *hard ware* dan *soft ware* yang dilaksanakan sesuai dengan perkembangan IPTEK 5) aspek pengaturan waktu, perubahan dan pembaharuan pada aspek pengaturan waktu di Pondok Pesantren Asy-Syuja'I lebih mengarah pada pengaturan waktu sekolah dan waktu belajar.

NO.	Judul dan peneliti	Hasil penelitian	Persamaan penelitian	Perbedaan penelitian
1	2	3	4	5
1	Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Di	peningkatan kompetensi pedagogik guru dilakukan secara berkesinambungan oleh kepala sekolah , lembaga dan guru	Pengembangan mutu dosen dilaksanakan secara mandiri maupun kelembagaan	peningkatan kompetensi dilakukan guru dengan mengikuti penataran, seminar atau diskusi. Memanfaatkan media cetak atau

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

	Madrasah Aliyah Abdul Wahid Hasyim Balung Nur Hasyim, Tahun 2013			media massa dan media elektronik.
2.	Abdul Barhan, menulis tentang Pengembangan Sumber daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Syarifudin Kec.Wonorejo, Kab. Lumajang.	Usaha pengasuh dalam mengembangkan kompetensi SDM ustadz ustadzah Pondok Pesantren Syarifudin dalam meningkatklan mutu pendidikan	meningkatkan mutu pendidikan diantaranya , 1.perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan jalan, a. penyusunan perencanaan melibatkan semua struktur pengurus pesantren dan pengasuh, b.perencanaan sumber daya manusia setiap awal tahun dan pertengahan semester	1)perencanaan sumber daya manusia, 2) Rekrutmen sumber daya manusia, 3)seleksi administrative, tes tertulis, dan tes mengajar, wawancara.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

			c. perencanaan tenaga pengajar didasarkan pada hasil evaluasi dan analisis kebutuhan ketenagaan setiap akhir tahun.	
3	Tartimus sholihah, menulis tentang "Motivasi Kerja Guru dalam Peningkatan Pembelajaran di Sekolah Dasar Mabadiul Ihsan Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi ,Tahun Pelajaran	1.Motivasi intrinsik guru dalam meningkatkan mutu perencanaan pembelajaran 2.Motivasi ekstrinsik guru dalam meningkatkan mutu perencanaan pembelajaran	peningkatan mutu pembelajaran dilakukan secara berkesinambungan oleh , lembaga dan guru	cara pertama, penambahan buku sumber pelajaran seperti LKS, kedua menambah jam belajar, ketiga menyiapkan RPP, keempat menyiapkan alat peraga, kelima pembinaan guru melalui KKG, keenam optimalisasi pembelajaran melalui PTK yang ada di kelas, ke tujuh perencanaan kuliah lanjutan bagi guru-guru yang

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

	2013/2014.			masih D2.
4.	Totok Sudarmanto, menulis tentang "Peran Kepala Madrasaha dalam me ngembang kan profesionalis me Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember	Kepala Madrasah memiliki peranan sebagai leader dan manager.	Kepala Madrasah memiliki peranan untuk pengembang an profesionalis me Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember	Kepala Madrasah memiliki peranan sebagai leader dan manager. Dalam perannya sebagai leader kepala Madrasah bertugas dan bertanggung jawab sebagai innovator dan motivator. Dalam tugasnya sebagai manager kepala Madrasah memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai administrator.
5.	Ikhwan Bakti, menulis tentang, "Inovasi kurikulum Pondok Pesantren Asy-Syuja'I Rowotantu	Inovasi kurikulum pondok tersebut sesuai perencanaan serta pelaksanaan yang ada saat ini yaitu meliputi : a) internalisasi kurikulum pesantren pada	Inovasi kurikulum pondok tersebut sesuai perencanaan serta pelaksanaan yang ada saat ini yaitu	inovasi yang terdapat di pondok Pesantren Asy-Syuja'I pada bidang personalia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di era globalisasi lebih mengarah kepada peningkatan mutu

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

	Rambipuji Jember dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era Globalisasi	lembaga formal, b) program wajib diniyah, c) program tambahan, d) program Niha'I, e) *Amaliya Tadris* (PPL/*microteaching*), dan f) *Khidmah Tarbawiyah* (PKT/KKN) 2) Aspek bidang personalia, inovasi yang terdapat di pondok Pesantren Asy-Syuja'I pada bidang personalia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di era globalisasi lebih mengarah kepada peningkatan mutu guru melalui program Niha'I; 3)aspek *partnership*, inovasi pada aspek	meliputi : a) internalisasi kurikulum pesantren pada lembaga formal, b) program wajib diniyah, c) program tambahan, d) program Niha'I, e) *Amaliya Tadris* (PPL/*microteaching*), dan) *Khidmah Tarbawiyah* (PKT/KKN)	guru melalui program Niha'I aspek *partnership*, inovasi pada aspek ini dilaksanakan oleh Pondok Pesantren Asy-Syuja'I melalui program *Khidmah Tarbawiyah* , aspek sarana dan prasarana, inovasi pada aspek ini meliputi *hard ware* dan *soft ware* yang dilaksanakan sesuai dengan perkembangan IPTEK , aspek pengaturan waktu, perubahan dan pembaharuan pada aspek pengaturan waktu

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

		ini dilaksanakan oleh Pondok Pesantren Asy-Syuja'I melalui program *KhidmahTarbawiyah* 4) aspek sarana dan prasarana, inovasi pada aspek ini meliputi *hard ware* dan *soft ware* yang dilaksanakan sesuai dengan perkembangan IPTEK 5) aspek pengaturan waktu, perubahan dan pembaharuan pada aspek pengaturan waktu di Pondok Pesantren Asy-Syuja'I lebih mengarah pada pengaturan waktu sekolah dan waktu belajar.		

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

B. Kajian Teori

1.Pengembangan Mutu

Sejalan dengan perubahan yang terjadi, baik di lingkungan internal maupun eksternal lembaga pendidikan, maka setiap lembaga dituntut untuk terus menerus meningkatkan kualitas tenaga kependidikannya agar mempunyai kemampuan kompetitif yang handal. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, maka lembaga harus terus menerus mengadakan pelatihan dan pengembangan mutu tenaga kerjanya.

Perbaikan kualitas pendidikan senatiasa terus dilakukan oleh pemerintah maupun oleh pihak instansi lain yang terkait. Perbaikan bertujuan untuk menghasilkan sumberdaya manusia yang bermutu dan berkompeten.Perbaikan mutu dosen perguruan tinggi dapat dilakukan secara nyata melalui pengembangan sumber daya manusia. Ada 3 hal kompetensi dasar sumber daya manusia yang bermutu yaitu: (1) kemampuan menguasai keahlian dalam berbagai cabang iptek, (2) kemampuan bekerja secara professional dan berusaha bekerja secara mandiri dan (3) kemampuan menghasilkan karya yang bermutu. Ketiganya harus terus dikembangkan dengan tetap berlandaskan ciri budaya, karakter, dan kepribadian manusia Indonesia.[6]

Oleh karena itu sumber daya manusia berkualitas, professional dan handal merupakan kebutuhan mutlak sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan.Maka untuk mewujudkannya dibutuhkan pengelolaan sumber daya

[6]Suryadi.A, Pendidikan, Investasi SDM, dan Pembangunan.(Isu, Teori dan Aplikasi untuk Pembangunan, Pendidikan dan Sumberdaya Manusia Indonesia.), (Edisi 2. Bandung: Widya Aksara Press. 2012)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

manusia itu sendiri sehingga tujuan organisasi pendidikan yaitu terwujudnya mutu pendidikan dapat dicapai.

Mutu bagi institusi adalah agenda utama dan meningkatkan mutu adalah tugas yang paling penting. Mutu merupakan suatu hal yang membedakan antara kesuksesan dan kegagalan. Mutu merupakan masalah pokok yang akan menjamin perkembangan suatu institusi pendidikan.Menurut edward salis, mutu adalah sesuatu yang memuaskan dan melampaiu keinginan dan kebutuhan pelanggannnya.[7]

Mutu dianggap sebagai langkah terbaik untuk membantu memperoleh sistem pendidikan yang efektif dan efisien. Jika didalami lebih jauh maka sesungguhnya fokus pendidikan yang efektif dan efisien intinya adalah pembelajaran. Penjaminan mutu dalam pembelajaran (*quality assurance inteaching*) dalam proses pelaksanaannya dipengaruhi oleh sumber-sumber mutu pendidikan berawal dari :

1. Pemahaman dari dosen
2. Nilai moral tinggi
3. Hasil ujian yang unggul
4. Dukungan orang tua dan masyarakat sekitar
5. Kecukupan sumber dukungan
6. Penerapan teknologi mutakhir
7. Kekuatan dan tujuan pemimpin
8. Perhatian terhadap mahasiswa

[7]Edward Salis, Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan, (penterjemah Ahmad Ali Riyadi, (Jakarta: iRCisoD,2011),56.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

9. kurikulum yang menantang. [8]

Pengembangan mutu dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kinerja, lebih lanjut Gomes mengatakan bahwa, Pengembangan (*development*) menunjuk kepada kesempatan belajar (*learning opportunities*) yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja.

Sedangkan Randalls S.Schuller mengemukakan bahwa , "*training and development is any attempt to improve current or future employee performance by increasing the employee's skill and knowledge."*[9] Definisi tersebut mengisyaratkan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan usaha untuk meningkatkan performance karyawan, baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang. Usaha tersebut berupa peningkatan kemampuan karyawan baik skill maupun pengetahuan.Pengembangan merupakan tuntutan yang harus dijalankan supaya menambah keleluasaan dan kefektifan dalam menjalankan tugasnya.

Pengembangan profesionalisme dosen berarti proses improvisasi diri (*self improvement*) yang tiada henti.Sebab terkait dengan akselerasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memberikan tekanan pada lembaga dalam berbagai hal seperti fasilitas, struktur organisasi serta sumber daya manusia semakin tidak terprediksi.Alasan pokok terhadap pengembangan profesionalisme yaitu dosen merupakan personel yang bertanggung jawab dalam memberikan sumbangan pada pertumbuhan dan

[8]Robin, Middlehurst,*Quality Assurance Implications of New forms of Higher Education.* Helsinki: ENQA. 2001: 16

[9] Abdus Salam, Manajemen Insani dalam Pendidikan, (pustaka pelajar, Yogyakarta,2014),177

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

pengembangan ilmu, mengembangkan kemampuan belajar mahasiswa, serta melaksanakan kegiatan administrasi lembaga.

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia "Mutu adalah (ukuran), baik buruk suatu benda,taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan,dsb)"[10]. Secara istilah mutu adalah "Kualitas memenuhi atau melebihi harapan pelanggan". Dengan demikian mutu adalah tingkat kualitas yang telah memenuhi atau bahkan dapat melebihi dari yang diharapkan Mutu sebagai suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa , manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan .[11]

Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang dapat menghasilkan keluaran, baik pelayanan dan lulusan yang sesuai kebutuhan atau harapan pelanggan (pasar)nya.[12] Secara konseptual, mutu selalu berkaitan dengan pelanggan, pembeli, pemakai produk atau jasa yang dihasilkan oleh suatu lembaga maupun perseorangan.

Mutu adalah sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan.[13] Mutu pendidikan yang dimaksudkan di sini adalah kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin.[14]

Kata "mutu" dalam pendidikan mengacu pada masukan, proses dan dampaknya.Mutu dapat dilihat dari beberapa sisi. Pertama, kondisi baik atau

[10] Lukman Ali, Kamus Besar bahasa Indonesia, (Jakarta : Balai Pustaka, 1995), 677.
[11]M.N. Nasution, Manajemen Mutu terpadu, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2004), 15.
[12]Muhammad Fathurrohman dan Sulistyorini,Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam: Peningkatan Lembaga Pendidikan Islam secara Holistik (Teoritik & Praktik), (Yogyakarta: Teras, 2012), 44-45
[13] Jarome S. Arcaro, Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan, terj.Yosai Triantara,(Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), 75.
[14]Ace Suryadi dan H.A.R. Tilaar, Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 1993), 159.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

tidaknya masukan sumber daya manusia, seperti kepala sekolah, tenaga pengajar,laboratorium, staf tata usaha dan sisiwa.Kedua memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa media pembelajaran, buku, kurikulum dan sarana prasarana lembaga.Ketiga, memenuhi apa tidaknya criteria masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan seperti, visi, motivasi , ketekunan dan cita-cita.[15]

Secara etimologis, mutu adalah derajat (tingkat) unggulan suatu produk (hasil kerja/upaya) baik berupa barang maupun jasa, baik yang tangible maupun yang itangible.Menurut Edward Sallis, mutu di pahami sebagai sesuatu yang absolute, artinya mutu suatu idealisme yang tidak dapat dikompromikan karena mutu merupakan bagian dari standar yang sangat tinggi dan tidak dapat diungguli.[16]

Sedangkan menurut Joseph Juran, mutu adalah kecocokan penggunaan produk (*fitness for use*) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan,atau kualitas sebagai kesesuaian terhadap spesifikasi. Sementara itu, W.Edwards Deming menyatakan bahwa kualitas adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau apapun yang menjadi kebutuhan dan keinginan konsumen.Menurut Philip B.Crosby menyatakan bahwa kualitas adalah *comformance to requirement* yaitu kesesuaian dengan yang disyaratkan atau distandartkan sebagai kesempurnaan dan kesesuaian terhadap persyaratan.[17]

[15] Sudarman Danim, Visi Baru Manajemen Sekolah (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006),53.
[16]Edward Sallis, *Total Quality Manajemen in education*,(London : Kogan page Limited, 2002),51-52.
[17]Ibid.110

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Menurut Lewis peningkatan mutu organisasi apapun didukung oleh empat kekuatan pendorong, atau pilar, yang menggerakan organisasi menuju penerapan pelayanan mutu.

"Total Quality Management in any organization is supported by four driving forces, or pillars, that move the organization toward the full application of quality service. The four pillars of the House of Quality are customer service, continuous improvement, processes and facts, and respect for people. All are distinct, but equal in potential strength. All four must be addressed; minimizing one weakens the others. By not addressing one, the entire house of Quality will fall".[18]

Dari definisi tersebut, empat pilar yang dimaksud adalah, 1) layanan terhadap pelanggan, 2) perbaikan yang dilakukan secara terus menerus, 3) melalui proses dan fakta-fakta yang ada, 4) menghormati orang lain. Keempat pilar ini harus menjadi satu kesatuan karena dilakukan dalam rangka untuk meminimalkan kesalahan. Jika salah satu pilar tidak dijalankan dengan baik maka akan meruntuhkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Secara umum mutu adalah gambaran atau karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan, dalam konteks pendidikan pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan.[19]

Sebagaimana pendapat Jens J.Dahlgaard dkk ,sebagai berikut:

[18]Ralph G. Lewis, Douglas H. Smith, *Total Quality in Higher Education*, (Florida : St. Lucie Press, 1994), 91

[19]Umeidi, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*(Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan menengah, 2001),23.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

The special character of the employees is made up of the amployees values, attitudes,language, expetience etc.and it is not unlike that we will finf elements of company's quality culture in this complex field. This is where we find the values that substantially determine the actual /manifest quality of compony's product and services."[20]

2.Dosen

Dosen adalah pendidik profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1, dikatakan bahwa "Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat".[21]

Dari pasal 1 ini perlu ditekankan bahwa seorang dosen bukan hanya merupakan seorang pendidik profesional pada perguruan tinggi, tapi juga merupakan seorang ilmuwan. Untuk itu, dalam UU RI no. 14 Tahun 2005 pasal 45, dikatakan bahwa "Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional".[22]

Imam Al-Ghazali menggunakan istilah pendidik dengan berbagai kata seperti, al-Muallimin (guru), al-Mudarris (pengajar), al-Muaddib (pendidik),

[20]Jens J.Dahlgaard, kai kristensen and gopal K .Kanji, *Fundamentals Of TQM*, (Taylor & Francis, First Publish,1998) 262.
[21]Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Sistem Pendidikan Nasional(Jakarta;2005)
[22]Ibid

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dan al-Wallid (orang tua).Menurut al-ghazali pekerjaan mengajar adalah kegiatan yang paling dibutuhkan dan paling sempurna peranannya, karena seorang guru menyempurnakan dan menyucikan hati manusia, yang paling utama seorang guru harus membimbing anak didiknya agar beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT (Murabbir ruh). Menurut al-Ghazali seorang pendidik harus memiliki sikap yang sabar dalam menerima masalah-masalah yang ditanyakan siswa, bersifat kasih dan tidak pilih kasih, menanamkan sifat yang bersahabat di dalam hatinya terhadap semua murid-muridnya, adanya minat dan perhatian terhadap proses belajar mengajar serta membimbing dan mendidik murid dengan sebaik-baiknya.

Menurut W.F Cornell Dosen professional adalah pendidik yang memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan persyaratan yang dituntut oleh profesinya.Peranan profesi adalah sebagai motivator, supervisor, penanggung jawab Pembina disiplin , model perilaku, pengajar dan pembimbing dalam proses belajar, pengajar yang terus mencari pengetahuan dan ide baru untuk melengkapi dan meningkatkan pengetahuannya, komunikator terhadap orang tua mahasiswa dan masyarakat, administrator kelas, serta anggota organisasi profesi pendidikan.[23]

Dalam kamus besar Indonesia, profesionalisme mempunyai makna, mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau yang professional. Profesionalisme merupakan sikap dari seorang professional. Artinya sebuah term yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah

[23] Udin Syaefudin, Pengembangan Profesi guru, (Bandung :AlfaBeta, 2010),30.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dikerjakan oleh seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesinya.

Menurut Supriadi, penggunaan istilah profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan suatu pekerjaan sebagai profesi, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang dan rendah. Profesionalisme juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya.

Konsep profesionalisme seperti yang dijelaskan sumardi, bahwa ia memiliki lima prinsip atau muatan pokok yaitu, *pertama* afiliasi komunitas (*community affiliation*) yaitu, menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal atau kelompok -kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan.Melalui ikatan profesi ini para professional membangun kesadaran profesi.

Kedua, kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*) merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang professional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, mereka yang bukan anggota profesi).

Ketiga, keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (*belief self regulation*) dimaksud bahwa yang paling berwenang dalam memiliki pekerjaan professional adalah rekan sesama profesi, bukan "orang luar" yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

Keempat, dedikasi pada profesi (*dedication*) dicerminkan dari dedikasi professional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki.Keteguhan tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

ekstrinsik dipandang berkurang. Sikap ini merupakan ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan.

Kelima, kewajiban sosial, (social obligation) merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun professional karena adanya pekerjaan tersebut.

Kelima pengertian diatas merupakan kriteria yang digunakan untuk mengukur derajat sikap professional seseorang, berdasarkan definisi tersebut maka profesionalisme adalah konsepsi yang mengacu pada sikap seseorang atau bahkan bisa kelompok, yang berhasil memenuhi unsur-unsur tersebut secara sempurna.

Pendidikan pada hakikatnya adalah usaha membudayakan manusia atau memanusiakan manusia,pendidikan sangat strategis untuk Dosen adalah jabatan professional yang memerlukan berbagai keahlian khusus.[24] Sebagai suatu profesi maka harus memenuhi kriteria profesional sebagai berikut :

a. Fisik
   - Sehat jasmani dan rohani
   - Tidak mempunyai cacat tubuh yang bisa menimbulkan ejekan/cemoohan atau rasa kasihan

b. Mental/ Kepribadian
   - Berkepribadian /berjiwa pancasila
   - Mampu menghayati GBHN
   - Mencintai bangsa dan sesama manusia dan rasa kasih sayang kepada anak didik

[24] .Prof.Dr.Oemar Hamalik, Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi, Bumi Aksara, 2002,36

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

- Berbudi pekerti yang luhur
- Berjiwa kreatif, dapat memanfaatkan rasa pendidikan yang ada secara maksimal
- Mampu menyuburkan sikap demokratis dan penuh tenggang rasa
- Mampu mengembangkan kreativitas dan tanggung jawab yang besar akan tugasnya.
- Mampu mengembangkan kecerdasan yang tinggi.
- Bersifat terbuka, peka dan inovatif.
- Menunjjukkan rasa cinta kepada profesinya
- Ketaatannya akan disiplin
- Memiliki sense of humor.

c. Keilmiahan atau Pengetahuan

- Memahami ilmu yang dapat melandasi pembentukan pribadi
- Memahami ilmu pendidikan dan mampu menerapkan dalam tugasnya
- Memahami,menguasai, serta mencintai ilmu pengetahuan yang akan diajarkan
- Memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang-bidang yang lain
- Senang membaca buku-buku ilmiah
- Mampu memecahkan persoalan secara sistematis , terutama yang berhubungan dengan bidang studi
- Memahami prinsip-prinsip kegiatan belajar mengajar

d. Keterampilan

- Mampu berperan sebagai organisator proses belajar mengajar

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

- Mampu menyusun bahan pelajaran atas dasar pendekatan structural, interdisipliner, fungsional, behavior dan teknologi
- mampu merencanakan dan melaksanakan evaluasi pendidikan
- Memahami dan mampu melaksanakan kegiatan dan pendidikan di luar lembaga.Kompetensi professional dosen, selain berdasarkan pada bakat, unsur pengalaman dan pendidikan memegang peranan yang sangat penting.

Dalam pandangan al-Ghazali, sentral dalam pendidikan adalah hati sebab hati merupakan esensi dari manusia. Menurutnya, substansi manusia bukanlah terletak pada unsur-unsur yang ada pada fisiknya, melainkan berada pada hatinya dan memandang manusia bersifat teosentris sehingga konsep tentang pendidikannya lebih diarahkan pada pembentukan akhlak yang mulia. Tugas guru tidak hanya mencerdaskan pikiran, tetapi juga membimbing, mengarahkan, meningkatkan, dan menyucikan hati untuk mendekatkan diri kepada Allah Swt. Jadi, peranan guru sangatlah besar, bukan hanya mengajar, mentransfer ilmu, melainkan yang lebih penting adalah mendidik.[25]

Pandangan al-Ghazali terhadap guru sangat idealistik. Idealisasi guru, menurutnya, adalah orang yang berilmu, beramal, dan mengajar. Berangkat dari perspektif idealistik tersebut, al-Ghazali menegaskan bahwa pendidik atau guru perlu menjaga etika dan kode etik profesinya. Kode etik atau tugas profesi yang harus dipatuhi guru (pendidik) meliputi delapan hal berikut.

a. Menyayangi peserta didiknya, bahkan memperlakukan mereka seperti perlakuan dan kasih sayang guru kepada anaknya sendiri.

[25] Muhammad Jawwad Ridha, *Tiga Aliran Utama Teori Pendidikan Islam*, hlm. 129-132.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

b. Guru bersedia sungguh-sungguh mengikuti tuntunan Rasulullah sehingga ia tidak mengajar untuk mencari upah atau untuk mendapatkan penghargaan dan tanda jasa. Akan tetapi, semata-mata mencari keridhaan Allah dan mendekatkan diri kepada-Nya.

c. Guru tidak boleh mengabaikan tugas memberi nasihat kepada peserta didiknya, yang meliputi nasihat tentang tahapan mencari ilmu (termasuk prioritas studi keilmuan yang harus digeluti), serta nasihat tentang tujuan mencari ilmu yang berorientasi pada pendekatan diri kepada Allah.

d. Mencegah peserta didik terjerembab ke dalam akhlak tercela melalui cara sepersuatif mungkin dan melalui cara penuh kasih sayang, tidak dengan cara mencemooh dan kasar.

e. Kepakaran guru dalam spesialisasi keilmuan tertentu tidak menyebabkannya memandang remeh disiplin keilmuan lainnya.

f. Guru menyampaikan materi pengajarannya sesuai dengan tingkat pemahaman peserta didik.

g. Terhadap peserta didik yang berkemampuan rendah, guru menyampaikanmateri secara jelas, konkret, dan sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik dalam mencernanya.

h. Guru mau mengamalkan ilmunya sehingga antara terjadi keterpaduan antara ucapan dan tindakan guru. Bagaimanapun, ilmu hanya diketahui dengan mata hati (*basha'ir*), sedangkan perbuatan diketahui dengan mata

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

kepala (*abshar*). Apabila terjadi kontradiksi antara ilmu dan amal, tentu akan menghambat keteladanan.[26]

a. Beban Kerja Dosen

Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, telah memposisikan dosen sebagai profesi dan ilmuwan. Dosen dianggap sebagai komponen terpenting Pendidikan Tinggi, sehingga dosen perlu dikelola secara baik dan tepat oleh pemerintah.[27]

Sebagai alat ukur pembinaan dan pengembangan profesi dan karier dosen perlu dibuat pedoman Beban Kerja Dosen (BKD).BKD adalah sejumlah tugas yang wajib dilaksanakan oleh seorang dosen sebagai tugas institusional dalam penyelenggaraan kegiatan pokok dan fungsinya dalam pendidikan dalam kerangka tridharma Perguruan Tinggi.

Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan memiliki tugas utama Tridharma Perguruan Tinggi, yakni mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.Beban kerja dosen sebagai bukti pelaksanaan dari Tridharma Perguruan Tinggi paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester.Sedangkan professor atau guru besar adalah dosen dengan jabatan akademik tertinggi pada satuan pendidikan tinggi dan mempunyai tugas khusus

[26]Abd. Rachman Assegaf, *Aliran Pemikiran Pendidikan Islam; Hadharah Keilmuan Tokoh Klasik Sampai Modern*, Cet. Ke-2, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 119-122.
[27]Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Sistem Pendidikan Nasional (Jakarta;2005)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

menulis buku dan karya ilmiah serta menyebarkanluaskan gagasannya untuk mencerahkan masyarakat.

Pelaksanaan tugas utama dosen ini perlu dirancang dalam penugasan yang komprehensif oleh setiap dosen, serta dievaluasi dan dilaporkan secara periodik sebagai bentuk akuntabilitas kinerja dosen kepada pimpinan.Sebagai alat ukur terlaksananya kewajiban dimaksud maka dibuatlah standar beban kerja dosen.

Dalam melaksanakan tugasnya, dosen berhak, antara lain, memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.Dosen juga berhak mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.Selain itu, dosen juga berhak memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Hak dosen itu dapat diperoleh jika dalam tugas keprofesionalannya dapat memenuhi kewajiban yang diamanatkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen; antara lain dosen melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, dosen berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.[28]

Untuk memaksimalkan profesionalitas dosen diperlukan pembinaan dan pengembangan profesi dan karier dosen. Pembinaan dan pengembangan

[28]Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,(Jakarta:2005)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

profesi dosen dilakukan melalui jabatan fungsional, sedangkan pembinaan dan pengembangan karier dosen dilaksanakan dengan cara penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

b. Tugas Dosen

Tugas dosen terdiri dari tugas utama dan tugas penunjang. Tugas utama dosen adalah tugas pokok untuk melaksanakan tridharma perguruan tinggi yang meliputi pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.Adapun tugas penunjang adalah tugas tambahan dosen yang dilakukan baik di dalam maupun di luar institusi tempat tugas dosen.Sebagaimana termaktub dalam Undang-Undang nomor 12 tahun 2012 pasal 12 tentang Pendidikan Tinggi bahwa tugas dosen adalah sebagai berikut:

1. Dosen sebagai anggota Sivitas Akademika memiliki tugas mentransformasikan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang dikuasainya kepada Mahasiswa dengan mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran sehingga Mahasiswa aktif mengembangkan potensinya.
2. Dosen sebagai ilmuwan memiliki tugas mengembangkan suatu cabang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah serta menyebarluaskannya.
3. Dosen secara perseorangan atau berkelompok wajib menulis buku ajar atau buku teks, yang diterbitkan oleh Perguruan Tinggi dan publikasi ilmiah sebagai salah satu sumber belajar dan untuk pengembangan budaya akademik serta pembudayaan kegiatan baca tulis bagi Civitas Akademika.[29]

a. Tugas Utama Dosen

[29]Undang-Undang nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi ,(Jakarta :2012)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Tugas melakukan pendidikan merupakan tugas di bidang pendidikan dan pengajaran yang dapat berupa

1) melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran
2) membimbing seminar Mahasiswa
3) membimbing kuliah kerja nyata (KKN), praktik kerja nyata (PKN), praktik kerja lapangan (PKL)
4) membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing, pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir
5) penguji pada ujian akhir
6) membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan
7) mengembangkan program perkuliahan
8) mengembangkan bahan pengajaran
9) menyampaikan orasi ilmiah
10) membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan.
11) membimbing Dosen yang lebih rendah jabatannya
12) melaksanakan kegiatan detasering dan pencangkokan dosen.

Tugas melakukan penelitian merupakan tugas di bidang penelitian dan pengembangan karya ilmiah yang dapat berupa

1) menghasilkan karya penelitian

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2) menerjemahkan/menyadur buku ilmiah
3) mengedit/menyunting karya ilmiah
4) membuat rancangan dan karya teknologi
5) membuat rancangan karya seni.

Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat berupa

1) menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat negara sehinggaharus dibebaskan dari jabatan organiknya
2) melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat
3) memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat
4) memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan
5) membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat.

b. Tugas Tambahan

Dosen dengan Tugas Tambahan sebagai Pimpinan Dosen yang mendapatkan tugas tambahan sebagai pimpinan diwajibkan melaksanakan pendidikan dan pengajaran sekurang-kurangnya 3 (tiga) SKS. Ketentuan ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen Pasal 8 ayat (3) dan Pasal 10 ayat (5).Profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia
3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
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[30]

Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

c. Kualifikasi Akademik

Dosen harus memiliki kualifikasi akademik yang diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian, minimum:

1) Lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana,
2) Lulusan program doktor untuk program pascasarjana.

[30]Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, (Jakarta: 20019)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

d. Hak dan Kewajiban Dosen

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen memiliki hak sebagai berikut:

1. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial
2. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
3. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual
4. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
5. Memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan
6. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik, dan
7. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.[31]

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen memiliki kewajiban sebagai berikut:

1. Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat

[31] Ibid 12

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

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 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
6. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

3. Kompetensi Dosen

Kompetensi profesional dosen adalah kemampuan (baik pengetahuan, sikap dan keterampilan) yang harus dimiliki oleh seorang dosen untuk melaksanakan dan mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya sesuai dengan petunjuk yang telah ditetapkan.

Kompetensi adalah suatu kemampuanuntuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.[32]Kompetensi merupakan syarat

[32]Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Sistem Pendidikan Nasional(Jakarta;2005)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

yang harus dimiliki guru agar dapat melaksanakan tugas dengan profesional sehingga mencapai tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien.

Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimilki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi berarti kemampuan mewujudkan sesuatu sesuai dengan tugas yang diberikan kepada seseorang.Kompetensi juga terkait dengan standar dimana seseorang dikatakan kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan diakui oleh lembagany atau pemerintah.

Berkaitan dengan kompetensi dosen, sejalan dengan pendapat Syekh Imam Al Ghozali, beliau membagi manusia menjadi empat (4) golongan yaitu,

1. *Rojulun Yadri wa Yadri Annahu Yadri* (Seseorang yang Tahu (berilmu), dan dia Tahu kalau dirinya Tahu). Orang ini bisa disebut '*alim* artinya mengetahui. Kepada orang ini yang harus kita lakukan adalah mengikutinya. "Ini adalah jenis manusia yang paling baik. Jenis manusia yang memiliki kemapanan ilmu, dan dia tahu kalau dirinya itu berilmu, maka ia menggunakan ilmunya. Ia berusaha semaksimal mungkin agar ilmunya benar-benar bermanfaat bagi dirinya, orang sekitarnya, dan bahkan bagi seluruh umat manusia. Manusia jenis ini adalah manusia unggul. Manusia yang sukses dunia dan akhirat.
2. *Rojulun Yadri wa Laa Yadri Annahu Yadri* (Seseorang yang Tahu (berilmu), tapi dia Tidak Tahu kalau dirinya Tahu).

   Untuk model ini, bolehlah kita sebut dia seumpama orang yang tengah tertidur. Sikap kita kepadanya membangunkan dia. Manusia yang

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

memiliki ilmu dan kecakapan, tapi dia tidak pernah menyadari kalau dirinya memiliki ilmu dan kecakapan. Manusia jenis ini sering kita jumpai di sekeliling kita. Terkadang kita menemukan orang yang sebenarnya memiliki potensi yang luar biasa, tapi ia tidak tahu kalau memiliki potensi. Karena keberadaan dia seakan gak berguna, selama dia belum bangun manusia ini sukses di dunia tapi rugi di akhirat.

3. *Rojulun Laa Yadri wa Yadri Annahu Laa Yadri* (Seseorang yang tidak tahu (tidak atau belum berilmu), tapi dia tahu alias sadar diri kalau dia tidak tahu). Menurut Imam Ghazali, jenis manusia ini masih tergolong baik. Sebab, ini jenis manusia yang bisa menyadari kekurangannnya. Ia bisa mengintropeksi dirinya dan bisa menempatkan dirinya di tempat yang sepantasnya. Karena dia tahu dirinya tidak berilmu, maka dia belajar.Dengan belajar itu, sangat diharapkan suatu saat dia bisa berilmu dan tahu kalau dirinya berilmu. Manusia seperti ini sengsara di dunia tapi bahagia di akhirat.
4. *Rojulun Laa Yadri wa Laa Yadri Annahu Laa Yadri* (Seseorang yang Tidak Tahu (tidak berilmu), dan dia Tidak Tahu kalau dirinya Tidak Tahu).Menurut Imam Ghazali, inilah adalah jenis manusia yang paling buruk. Ini jenis manusia yang selalu merasa mengerti, selalu merasa tahu, selalu merasa memiliki ilmu, padahal ia tidak tahu apa-apa.

   Repotnya manusia jenis seperti ini susah disadarkan, kalau diingatkan ia akan membantah sebab ia merasa tahu atau merasa lebih tahu. Jenis manusia seperti ini, paling susah dicari kebaikannya. Manusia seperti ini dinilai tidak sukses di dunia, juga merugi di akhirat.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Menurut Musfah hakikat kompetensi adalah kekuatan mental dan fisik untuk melakukan tugas atau keterampilan yang dipelajari melalui latihan dan praktek.Dari hal ini maka suatu kompetensi dapat diperoleh melalui pelatihan dan pendidikan.[33]

Dalam buku yang ditulis oleh Mulyasa dari seorang tokoh bernama Gordon terdapat enam aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi yaitu pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat. Pengetahuan yaitu suatu kemampuan dalam aspek kognitif, contohnya dosen mengetahui kebutuhan belajar dari peserta didiknya.Pemahaman yaitu kedalaman aspek kognitif dan afektif dimana seorang dosen mengetahui pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik.Kemampuan yaitu dapat melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada dosendengan disiplin.Nilai yaitu standar perilaku yang diyakini dan tertanam dalam individu setiap dosen.Sikap yaitu refleksi dari adanya rangsangan yang datangnya dari luar.Minat yaitu kecenderungan untuk melakukan suatu kegiatan.Dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang dapat diwujudkan dalam hasil kerja nyata yang dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan lingkungannya.[34]

Menurut E.Mulyasa Kompetensi dosen merupakan perpaduan antara kemampuan personalia, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang membentuk kompetensi standar profesi dosen, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik,

[33]Jejen Musfah, Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik.(Jakarta: Prenadamedia Group,2015),27
[34]Enco Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*.(Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2013),38

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

pengembangan pribadi dan profesionalitas. Kemampuan dosen yang dimaksud adalah tidak hanya dari segi pengetahuan saja tetapi juga dari segi kepribadian, sosial dan profesional sebagai dosen.[35]Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh professionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Upaya untuk meningkatkan mutu dan kualitas pembelajaran membutuhkan sebuah keahlian dan keilmuan yang jelas.Seperti yang terkandung dalam ciri-ciri profesi bahwa salah satu ukuran kualifikasi profesionalisme dosen adalah tuntutan adanya keahlian atau keterampilan yang jelas, bukan samar-samar. Sudah menjadi keharusan ilmiah bahwa mengemban tugas sebagai dosen harus memiliki seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan jiwa pendidik yang mumpuni. Sebagai salah satu penilaian terhadap kualifikasi dosen maka dapat ditilik dari segi relevansi, antara keahlian atau keilmuan dosen dengan materi bidang studi yang dipegang dan diembannya.

Menurut Ruky mengutip pendapat *Spencer & Spencer Kompetensi adalah "an underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion – referenced effective and/or superior performance in a job or situation"* (Karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri manusia).[36]

[35]Ibid.27
[36] Ibid.27

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Kompetensi lebih menitik beratkan pada apa yang diharapkan dikerjakan oleh pekerja di tempat bekerja. Dengan kata lain kompetensi harus dapat menggambarkan kemampuan menggunakan ilmu pengetahuan dan keterampilan pada situasi dan lingkungan yang baru.Lyle M.Spencer mengemukakan bahwa Kompetensi adalah karakteristik pokok seseorang yang berhubungan dengan atau menghasilkan unjuk kerja yang efektif dan atau superior pada jabatan tertentu atau situasi tertentu sesuai kriteria yang telah di tetapkan.[37]

Karakteristik pokok mempunyai arti kompetensi yang sangat mendalam dan merupakan bagian yang melekat pada pribadi seseorang dan dapat menyesuaikan sikap pada kondisi atau berbagai tugas dan jabatan tertentu.Ada lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu:

1. Motif-motif *(motives*), sesuatu yang secara konsisten dipikirkan dan diinginkan, yang menyebabkan tindakan seseorang
2. Ciri-ciri (*traits)*, karakteristik fisik dan respon-respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi
3. Konsep diri (*self-concept*), sikap-sikap, nilai-nilai atau gambaran tentang diri sendiri seseorang
4. Pengetahuan (knowledge), informasi yang dimiliki seseorang dalam area spesifik tertentu
5. Keterampilan (*skill)*, kecakapan seseorang untuk menampilkan tugas fisik atau tugas mental tertentu.[38]

[37] .Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan,*Aditama,Jakarta, 2015,112
[38]Ibid .113

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Pendidikan pada dasarnya merupakan kegiatan menyiapkan peserta didik melalui bimbingan,pengajaran dan/atau latihan bagi peranan peserta didik di masa yang akan datang. Dalam kegiatan pendidikan unsur yang amat menentukan ketercapaian tujuan adalah mahasiswa dan dosen.

Keberhasilan mahasiswa sebagai subjek belajar berkaitan dengan proses pribadi (*individual process*) dalam menginternalisasi pengetahuan, nilai, sifat, sikap dan ketrampilan yang ada disekitarnya.Sedangkan keberhasilan dosen sebagai subjek mengajar selain ditentukan oleh kualitas dosen secara pribadi-pribadi (*individual quality*), juga ditentukan oleh jumlah dosen, yang ukurannya disesuaikan dengan jumlah mahasiswa.

Jumlah mahasiswa, merupakan faktor penentu jumlah kelas dan jumlah mata kuliah. Dalam hal ini kualitas dosen, ukuran yang dipakai adalah ijazah pendidikan terakhir,kualifikasi jabatan akademik dan pengalaman mengajar, pengalaman meneliti dan praktik pengabdian pada masyarakat. Ukuran kualitas ini merupakan faktor-faktor penentu bagi mutu hasil belajar dan hasil pendidikan pada umumnya.

Profesionalisasi dosen sebagai tenaga pendidik mempunyai posisi strategis, ia mempunyai pengaruh langsung terhadap proses belajar mahasiswa. Mutu proses dan hasil belajar pada akhirnya ditentukan oleh mutu pertemuan antara dosen dan mahasiswa. Ilmu mereka baik yang empirik maupun yang rasional serta berbagai keterampilan yang dimilikinya akan diteruskan dan jadi alat pengembangan sikap keilmuan mahasiswanya.

Komponen-komponen yang diperlukan untuk kompetensi professional terdiri dari :

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

1. Kompetensi Spesialis, yaitu kemampuan untuk keterampilan dan pengetahuan, menggunakan peralatan dengan sempurna, mengorganisasi dan menangani masalah.
2. Kompetensi Metodik, yaitu kemampuan untuk mengumpulkan dan menganalisa informasi, mengevaluasi informasi, orientasi tujuan kerja, bekerja secara sistematis.
3. Kompetensi individu, yaitu kemampuan Untuk inisiatif, dipercaya, motivasi dan kreatif.
4. Kompetensi Sosial, yaitu kemampuan untuk berkomunikasi, kerja kelompok dan kerjasama.[39]

Dalam hal ini Ruky dalam Sutrisno mengemukakan manfaat konsep kompetensi menjadi semakin popular dan sudah banyak digunakan oleh banyak lembaga dengan berbagai alasan yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
2. Alat seleksi karyawan.
3. Memaksimalkan produktivitas.
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.
6. Dan menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.[40]

Secara umum dapat dikatakan bahwa, Pemerintah melalui UU RI No.14 Tahun 2005 pasal 46, mengharuskan setiap dosen memiliki kualifikasi akademik minimum sebagai berikut: (1) Lulusan program magister untuk

[39] Ibid .114
[40]Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan,*Aditama,Jakarta, 2015,112

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dosen program diploma atau program sarjana; (2) Lulusan program doktor untuk dosen program pascasarjana.[41]

Teori kompetensi yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah kompetensi menurut PP No. 74 Tahun 2008, disebutkan empat kompetensi yang harus dimiliki setiap pendidik yang meliputi: 1) kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan dosen dalam mengelola pembelajaran, 2) kompetensi kepribadian,yaitu yang menyangkut sejumlah nilai dan etika profesional yang mempengaruhi semua bentuk perilaku dosen terhadap mahasiswa, teman sejawat, dan masyarakat, 3) kompetensi sosial, yaitu kemampuan melakukan hubungan social dengan mahasiswa, teman sejawat, dan masyarakat untuk menunjang pendidikan,4) kompetensi profesional, yaitu kemampuan dosen dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu, teknologi, dan seni budaya yang diampunya.[42]

4.Komitmen Dosen

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi .[43]

Menurut Griffin adalah suatu sikap yang menunjukkan sampai sejauh mana seseorang mengenal dan mau terikat dengan organisasinya. Jika seorang

[41]Enco Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*.(Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2013),38
[42]ibid
[43]Soekidjan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta:Bumi Aksara, 2009)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

anggota memiliki komitmen yang tinggi, maka ia akan melihat dirinya sebagai anggota organisasi yang sejati.

Stephen P. Robbins mendefinisikan komitmen sebagai keterlibatan pekerjaaan yang tinggi yang berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dalam perguruan tinggi dosen merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan mahasiswa, maka dosen dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik harus mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komimen yang kuat terhadap lembaga tempat dia bekerja.[44]

Menurut L. Mathis-John H. Jackson, komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan lembaga yang pada akhirnya tercermin dalam kehadiran dan angka perputaran karyawan.Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.[45]

Dengan kata lain, komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Tetapi yang terpenting dalam konteks ini adalah komitmen pimpinan, karena untuk mengubah paradigma

[44]Ibid
[45]Enco Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*.(Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2013),38

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dan sikap mental,serta pengorganisasian penjaminan mutu yang baik dibutuhkan komitmen pimpinan.

Menurut Allen dan Meyer, ada tiga Dimensi komitment organisasi adalah :

1. Komitmen efektif (effective comitment): Keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi,
2. Komitmen berkelanjutan (continuence commitment): Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit,
3. Komitmen normatif (normative commiment): Perasaan wajib untuk tetap beradadalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.[46]

Komitmen organisasi merupakan komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi.Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi,menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Bila seorang dosen memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka berpengaruh pada kinerja dosen tersebut.Kinerja tidaklah mungkin mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi, karena motivasi merupakan

[46]Ibid.38

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

suatu kebutuhan di dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu juga berbagai ragam kemampuan dosen akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mengingat dosen merupakan titik sentral dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan-tujuan tertentu.Motivasi merupakan pendorong utama perilaku seseorang dalam suatu pekerjaan dan dapat ditelusuri lewat motivasi yang ada di dalam dirinya.[47]

Sebagaimana yang termaktub dalam Undang-undang RI No.2 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional Bab II pasal 3, yangberbunyi:

"Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab".[48]

Karena itu, sikap profesionalisme dalam dunia pendidikan , tidak sekedar dinilai formalitas tetapi harus fungsional dan menjadi prinsip dasar yang melandasi aksi operasionalnya.Tuntutan demikian ini wajar karena dalam dunia modern, khususnya dalam rangka persaingan global, memerlukan sumber daya manusia yang bermutu dan selalu melakukan improvisasi diri

[47]Ibid .3
[48]Undang-undang RI dan peraturan pemerintah Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 (Jakarta:2003)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

secara terus menerus.Sehingga dapat dilakukan bahwa tenaga pendidik merupakan cetak biru (*blueprint*) bagi penyelenggaraan pendidikan.

Dosen adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik.Menurut *Jean D.Grambs dan C Morris Mc Clare dalam Foundation of Teaching, An Intriduction to Modern Education,is " Teacher are those persons who consciously direct the experiences and behavior of an individual si that edication takes place."*

*(*Guru adalah mereka yang secara sadar mengarahkan pengalaman dan tingkah laku dari seorang individu hingga dapat terjadi pendidikan).[49]

Secara umum "dosen" tergolong sebagai "pendidik". Menurut UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dalam pasal 39 ayat 2 mengatakan bahwa "Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi."[50] Dalam pasal 40 ayat 2 ditambahkan bahwa pendidik berkewajiban:

a. Menciptakan suasana pendidik-an yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis
b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan

[49] Hamzah B. Uno, Profesi Kependidikan , Problem solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia(Sinar grafika Offset, Jakarta, 2010),15
[50]UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional,(Jakarta;2003)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Hal tersebut sesuai dengan kode etik dosen dalam pasal 9 ayat 5, bahwa dosen hendaknya , mengembangkan, meningkatkan mutu profesi, membina hubungan kekeluargaan dan kesetiakawanan social.Menyadari akan profesi yang merupakan wujud dari eksistensi dosen sebagai komponen yang bertanggung jawab dalam keberhasilan pendidikan maka menjadi satu tuntutan, bahwa dosen harus sadar akan peran dan fungsinya sebagai pendidik.

Hal tersebut dipertegas Pidarta bahwa kesadaran diri merupakan inti dari dinamika gerak laju perkembangan profesi seseorang, merupakan sumber dari kebutuhan mengaktualisasi diri. Makin tinggi kesadaran seseorang makin kuat keinginannya meningkatkan profesi.[51]

Pekerjaan profesi harus berorientasi pada layanan sosial. Seorang professional ialah orang yang melayani kebutuhan anggota masyarakat baik secara perorangan maupun kelompok. Sebagai orang yang memberikan pelayanan sudah tentu membutuhkan sikap rendah hati dan budi pekerti yang halus.Sikap dan budi halus ini menjadi sarana bagi terjalinnya hubungan yang baik yang ikut menentukan keberhasilan profesi.

Hal tersebut sejalan dengan perintah Allah yang terdapat dalam QS. At taubah ayat 105 yaitu :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

[51] .Op cit .30

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.[52]

Ayat tersebut memberikan perintah kepada mereka yang bertobat, supaya bekerja dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Allah yang akan menilai pekerjaan kita, yakni memberi penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, begitu juga rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaan yang dilakukan. Dan kelak ketika kita dikembalikan, yakni meninggal dunia dan pada hari kebangkitan, semua makhluk akan kembali kepada Allah yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu akan disampaikan beritanya kepada kita apa yang telah dikerjakan di dunia, baik yang tampak ataupun yang tersem bunyi.

Mengingat beratnya tugas yang dijalankan ,maka prosese pengembangan profesionalisme dosen merupakan upaya untuk meringankan bagian-bagian dari tugas yang dipikulnya tersebut.Sehingga untuk melakukan pengembangan harus berangkat dari komitmen dan semangat yang serius . Kalo pengembangan dipahami sebagai komitmen pembenahan diri maka akan muncul motivasi dan orientasi yang positif.

Pengembangan mutu dosen dalam penelitian ini mengacu pada Tri Dharma Perguruan Tinggi yang diatur dalam PP RI No. 60 Tahun 1999. Dalam mengembangkan profesinya dosen wajib memenuhi Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi:

[52] Alquran dan terjemah Kementrian Agama Republik Indonesia (Sygma Publishing, Bandung: 2010)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

1. Pendidikan dan pengajaran, yang dapat dilakukan melalui studi lanjut bergelar, *workshop*, dan mengajar sesuai bidang ilmu,
2. Penelitian dan penulisan karya ilmiah, hal ini dilakukan dalam rangka kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penelitian.
3. Pengabdian kepada masyarakat, hal ini dilakukan dalam rangka penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah dikembangkan diperguruan tinggi, khususnya sebagai hasil dari penelitian.[53]

Menurut Danim pengembangan profesi dapat dilakukan dengan multi wadah dan multi cara seperti studi lanjut bergelar, studi lanjut non gelar,penataran, kursus–kursus, belajar sendiri,mengadakan penelitian, mengikuti lokakarya, seminar, pertemuan ilmiah,pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat wajib dilakukan dan diamalkan oleh setiap dosen selama masa jabatan profesinya guna meningkatkan mutu pendidikan nasional[54].

Untuk memaksimalkan profesionalitas dosen diperlukan pembinaan dan pengembangan profesi dan karier dosen. Pembinaan dan pengembangan profesi dosen dilakukan melalui jabatan fungsional, sedangkan pembinaan dan pengembangan karier dosen dilaksanakan dengan cara penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.

a. Design organisasi serta susunan organisasi.
b. Pembagian pekerjaan (*job description*) serta design pekerjaan.
c. Integrasi serta koordinasi.

[53]Peraturan Pemerintah RI No. 60 Tahun 1999, tentang tridharma perguruan tinggi
[54]Sudarwan, Profesionalisasi dan etika profesi guru (Alfabeta : Bandung, 2013),49.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

d. Perekrutan serta peletakan sumber daya manusia.

e. Hak, wewenang serta kewajiban.

f. Pendelegasian.

g. Pengembangan kemampuan organisasi serta kemampuan sumber daya manusia.

h. Budaya organisasi.

i. Aspek berikutnya yakni penggerakan serta kepemimpinan yaitu melakukan alokasi sumber daya, menyesuaikan prosedur implementasi dengan sumber daya yang dipakai.[55]Adapun beberapa unsur penting dalam proses implementasi diantaranya yaitu:

a. Adanya program atau kebijakan yang dilaksanakan

b. Mempunyai sebuah target group yaitu kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan ditetapkan akan menerima manfaat dari program, perubahan atau peningkatan

c. Terdapat unsur pelaksana (Implementor) baik organisasi atau perorangan untuk bertanggung jawab dalam memperoleh pelaksanaan dan pengawasan dari proses implementasi tersebut.

Mengenai dosen profesional dikemukakan oleh para pakar manajemen pendidikan, seperti Rice dan Bishoprick , dan Gickman . Bahwa guru professional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari. Profesionalisasi guru oleh kedua pakar tesebut dipandang sebagai suatu proses yang bergerak dari ketidaktahuan (*ignorance*) menjadi tahu, dari ketidak matangan (*immaturity*)

[55]Ibid.49

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

menjadi matang, dari diarahkan oleh orang lain (*otherdirectedness*) menjadi mengarahkan diri sendiri. Glickman menegaskan bahwa seseorang akan bekerja secara professional bilamana orang tersebut memilki kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Maksudnya adalah seseorang akan bekerja secara professional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya seseorang tidak akan bekerja secara profesioanal bilamana hanya memenuhi salah satu diantara dua persyaratan di atas. Jadi, betapa pun tingginya kemampuan seseorang ia tidak akan bekerja secara profesional apabila tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, betapapun tingginya motivasi kerja seseorang ia tidak akan sempurna dalam menyelesaikan tugas-tugasnya bilamana tidak didukung oleh kemampuan.[56]Glickman, sesuai dengan pemikirannya di atas, seseorang guru dapat dikatakan profesional bilamana memiliki kemampuan tinggi (*highlevel of abstract*) dan motivasi kerja tinggi (*high level of commitment*). Komitmen lebih luas daripada *concern* sebab komitmen itu mencakup waktu dan usaha. Tingkat komitmen guru terbentang dalam garis kontinum, bergerak dari yang paling rendah menuju yang paling tinggi.

4.Tahapan Pengembangan mutu dosen

Menurut Glickman dosen yang professional memiliki dua ciri yaitu ‘tingkat kemampuan yang tinggi dan komitmen yang tinggi’. Tugas seorang Guru bukan hanya sekedar memberikan Ilmu kepada peserta didik.

[56]Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*,(Jakarta: PT Bumi Aksara,2008) cet.ke-4.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Pengembangan diri dosen secara kontinyu merupakan ciri manusia normal dan sukses. Pengembangan diri merupakan proses pembaruan untuk mengoptimalkan kemampuan diri.Upaya manajemen dan peningkatan mutu pendidikan merupakan fungsimanajemen yang dijalankan dan diarahkan semaksimal mungkin untuk memberikan layanan yangsesuai dengan atau melebihi standar nasional pendidikan dan standar internasional.

Menurut Andrei wongso tahap - tahap pengembangan diri terdapat empat tahap.Pertama mengenali diri sendiri, memposisikan diri, mendobrak diri dan aktualisasi diri.[57]Sedangkan *Covey* berpendapat aktivitas pengembangan diri mencakup empat dimensi yaitu ; Pembaruan fisik, spiritual, mental, dan social atau emosional. Dengan demikian jelas bahwa profesi dosen merupakan sebuah profesi yang hanya dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien oleh seseorang yang dipersiapkan untuk menguasai kompetensi melalui pendidikan dan atau pelatihan khusus.[58]

Menurut R.D Lansbury dalam *Profesionals and management* profesi dapat dilakukan dengan tiga pendekatan (approach) yaitu pendekatan karakter, pendekatan institusional, pendekatan legalistik.Pendekatan karakter memandang bahwa profesi mempunyai seperangkat elemen inti yang membedakan dengan pekerjaan lainnya. Sedangkan pendekatan institusional memandang profesi dari segi proses institusional atau perkembangan

[57] Ibid.49
[58] Op.cit, 50

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

asosiasi.Dan pendekatan legalistik merupakan pendekatan yang menekankan adanya pengakuan atas suatu profesi oleh Negara atau pemerintah.[59]

Dalam konteks pengembangan mutu, memiliki implikasi bahwa setiap individu dapat merencanakan program pengembangan diri untuk masa depan (futuristik) yang mana kelak harus dipertanggung jawabkan di hadapan sang khalik. Rencana-rencana tentang pengembangan mutu tersebut dapat dituangkan dalam sebuah visi, misi, tujuan dan sasaran hingga uraian tehnis pelaksanaan programnya.

Menurut Gerry dessler ada beberapa Upaya-upaya pengembangan mutu yang berorientasi pada komitmen yang dapat dilakukan, mengingat proses perencanaan dan pengembangan karir memegang peranan yang sangat penting. Ada lima langkah proses pelatihan dan pengembangan, pertama analisis kebutuhan, yaitu mengetahui keterampilan kerja spesifikasi yang dibutuhkan, menganalisa keterampilan dan mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur serta tujuan prestasi. Kedua, merencanakan instruksi untuk memutuskan, menyusun, dan menghasilkan isi program pelatihan. Ketiga, validasi yaitu orang-orang yang terlibat dalam sebuah program pelatihan dapat menyampaikan hasil pelatihannya pada orang lain. Keempat, menerapkan program pelatihan sesuai dengan target yang ditentukan.kelima, evaluasi dan tindak lanjut, yang akan menilai keberhasilan atau kegagalan dari program yang dirancang.[60]

[59] OP cit, 65
[60]Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 1 (Edisi Bahasa Indonesia , PT Indeks, Jakarta barat : 2006),281

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Sebagaimana dikemukakan oleh Gary Dessler ada beberapa Inisiatif pengembangan karir yang dapat dilakukan oleh lembaga yang inovatif yaitu , 1) Menetapkan anggaran , 2) membentuk pusat penjamin mutu,3) mengadakan rotasi atau perputaran posisi pekerjaan, 4) membangun kemitraan, 5) menetapkan jenjang karir, 6) mengadakan pelatihan, 7) Menyediakan workshop perencanaan karir, 8) Menyediakan program –program on line dan off line yang terkomputerisasi dan dalam meningkatkan proses perencanaan karir yang terorganisasi, 9) Menyediakan fasilitas pengembangan karir[61]

Rangkaian tersebut yang perlu dituangkan dalam kegiatan pengembangan mutu , karena perencanaan yang tertuang dalam sebuah program merupakan sebuah janji yang wajib dilaksanakan sebaik –baiknya, Karena janji tersebut akan diminta pertanggung jawabannya baik dihadapan manusia maupun disisi Allah SWT. Firman Allah dalam surat Al Isra, ayat 34

وَلاَ تَقْرَبُواْ مَالَ الْيَتِيمِ إِلاَّ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ حَتَّى يَبْلُغَ أَشُدَّهُ وَأَوْفُواْ بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْؤُولاً

Dan janganlah kamu mendekati harta anak yatim, kecuali dengan cara yang lebih baik (bermanfaat) sampai ia dewasa dan penuhilah janji; sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggungan jawabnya.[62]

Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam proses pengembangan mutu tenaga dan kapabilitas yang dibutuhkan ada empat langkah pokok .(1) Perencanaan untuk kebutuhan masa depan. (2) Perencanaan Keseimbangan masa depan, berapa banyak tenaga yang ada dan dibutuhkan oleh lembaga.(3) Rekrutmen dan seleksi (4) perencanaan untuk pengembangan.[63]

[61]Ibid.11-12.
[62]Alquran dan terjemah Kementrian Agama Republik Indonesia (Sygma Publishing, Bandung : 2010)
[63]Abdus Salam Dz. Manajemen Insani dalam Pendidikan, (pustaka Pelajar, Yogyakarta,2014),98.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Sedangkan Michael Haris mengemukakan lima langkah dalam pendekatan perencanaan pengembangan mutu tenaga pendidikan, yakni (1) Mereview visi dan misi organisasi / lembaga pendidikan, (2) mencermati isu-isu actual yang bersifat internal maupun eksternal,(3) Menentukan kebutuhan masa depan organisasi/ lembaga pendidikan,(4) menentukan kapabilitas tenaga pendidikan di masa yang akan datang, (5) Menganalisis dan memutuskan kesenjangan (gaps) di antara itu semua.[64]

Adapun pengembangan indikator kinerja sekolah jika mengacupada model pengembangan indikator keefektifan sekolah yang diterapkan oleh Education Department of Western Australia's , yaitu melalui pemetaan mengenai kondisi lembaga saat ini dan upaya-upaya perbaikan yang dilakukan mencakup enam dimensi proses penyelenggaraan pendidikan sebagai berikut:

(1) penerapan kepemimpinan lembaga

(2) kualitas praktik pembelajaran di lembaga

(3) program pengembangan dan pembinaan staf;

(4) program untuk mewujudkan lingkungan belajar yang kondusif dan iklim akademik;

(5) program peningkatan prestasi peserta didik ; dan

(6) program peningkatan peran serta orangtua peserta didik dalam penyelenggaraan pendidikan.[65]

Menyiapkan sekolah efektif harus dibarengi dengan pengangkatan tenaga-tenaga pendidik dan nonpendidikan yang berkualitas. Untuk

[64] .Ibid hal.99

[65] *School Performance: A Framework for Improving and Reporting Education Department of Western Australia's Annual Report (1996).*

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

mendapatkan staff yang berkualitas pelajaran berharga dari kalangan business layak dipertimbangkan. Alan Hall, pebisnis sukses dari Amerika mengidentifikasi 7 kriteria untuk mendapatkan staf terbaik, yang dia sebut "7C's" . *Pertama, competent* yaitu sejauhmana calon staf memiliki keterampilan, pengalaman, dan pendidikan yang membuatnya sukses menyelesaikan tugas-tugas. *Kedua,capable* yaitu memiliki potensi untuk berkembang dan kemampuan serta kemauan untukmengemban tugas-tugas lebih. *Ketiga, compatible* yaitu kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja dan stakeholders dan atasannya. *Keempat commitment* yakni apakah calon serius bekerja untuk masa yang lama, atau hanya coba-coba saja. Kelima, character yaitu sejauhmana calon memiliki karakter yang baik, seperti kejujuran, disiplin, dan memiliki jiwa *teamwork*. *Keenam, culture* yakni apakah dia memiliki budaya atau cara berperilaku dan berinteraksi dengan lainnya? *Ketujuh, compensation* yaitu kesetujuan calon terhadap kompensasi yang ditawarkan dan kepuasan menerimanya.[66]

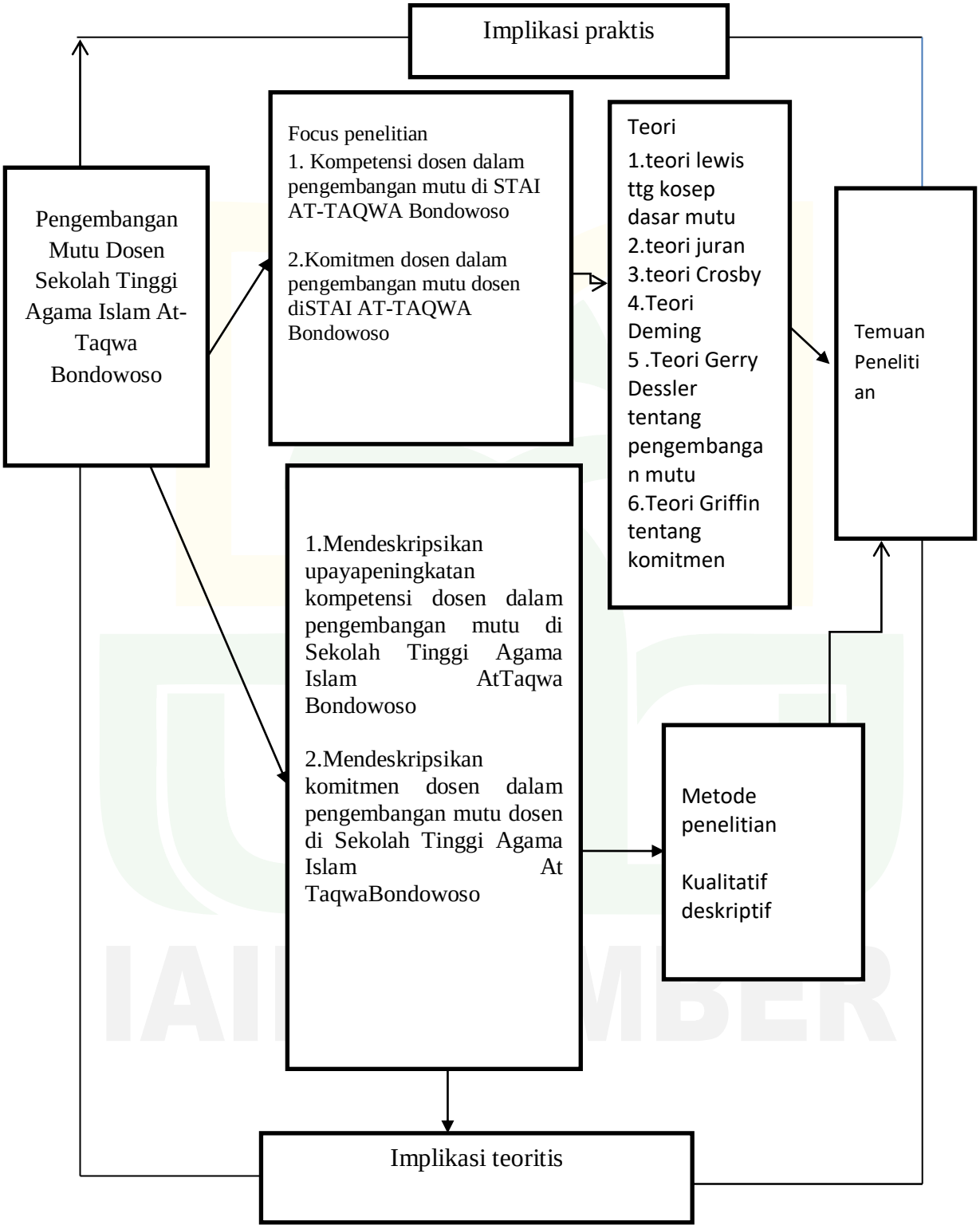
Agar langkah-langkah ini efektif, manajer pendidikan program pengembangan tenaga pendidikan harus mempertimbangkan sejumlah faktor. Faktor pertama adalah rencana strategik organisasi, dan faktor yang dipertimbangkan adalah perubahan potensial pada lingkungan luar dari organisasi yang bersangkutan.

[66] Hall, A. (2012, Jun 19). The 7 C's: How to find and hire great employees,

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

C. Kerangka konseptual



digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini berjudul Pengembangan Mutu Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso Tahun 2019. Dalam penelitian ini peneliti akan mengungkap pengembangam mutu dosen karena Dosen adalah ujung tombak dan motor institusi untuk melaksanakan kegiatan Tridharma. Sebagai tenaga profesional, dosen dituntut untuk senantiasa melakukan upaya-upaya inovatif dalam bidang ilmu yang menjadi tanggung jawabnya.

Peneliti menggunakan metode kualitatif, mengambil pemahaman yang dijelaskan oleh Bogdan dan Taylor , bahwa pendekatan kualitatif adalah salah satu bentuk prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan Dari orang atau perilaku yang diamati oleh seorang peneliti.[1]

Pendekatan yang digunakan peneliti, yakni menekankan pada fenomena yang berkembang dilapangan, agar memudahkan mendapatkan beberapa data tentang persoalan ganda, dengan mendekatkan diri pada subyek yang diteliti.

Jenis penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian lapangan (field research), karena peneliti, langsung menggali data di lapangan. Penelitian ini bersifat kualitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Bogdan dan Tylor dalam

[1]Lexy J Moleong,Metode penelitian kualitatif,182

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Moleong, bahwa prosedur penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.[2]

Penelitian kualitatif dimaksudkan untuk memproduksi ilmu-ilmu lunak yang esensinya sebagai sebuah metode pemahaman atas suatu keunikan dan dinamika lingkungan sehingga penelitian kualitatif bersifat luas dan kompleks. Dalam hal ini peneliti kualitatif berkeyakinan bahwa kebenaran (*truth*) adalah dinamis. Penelitian kualitatif bermaksud untuk memberi makna atas fenomena secara holisitis dan harus memerankan dirinya secara aktif dalam keseluruhan proses studi. Oleh karena itu, temuan dalam study kualitatif sangat dipengaruhi oleh nilai dan persepsi peneliti.Penelitian kualitatif dilaksanakan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan.Penalaran induktif dan dialektik amat dominan.[3]

Sementara itu Kirk dan Miller mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan social yang secara fundamental bergantung pada pengamatan terhadap manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristiwanya.[4]

Jadi dalam penelitian ini diharapkan mampu menemukan, mengungkap dan mendeskripsikan data tentang pengembangan mutu dosen di Sekolah Tinggi at taqwa Bondowoso. Karakter utama dalam dari pendekatan kualitatif pada

[2] S.Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta :Rineka Cipta,2010),36
[3]Desain penelitian MSDM dan perilaku karyawan, (Jakarta :4)

[4]Op.cit 36.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

penelitian ini bukan dimaksudkan menguji suatu teori tetapi untuk mengungkapkan fenomena atau realitas suatu data penelitian.

Data-data yang diperoleh dilapangan dijadikan sebagai bahan untuk membuat kesimpulan secara general dari makna – makna yang diperoleh dari pengumpulan data.Sehingga hasil yang diperoleh dapat membantu membangun teori praktis yang didasarkan pada fenomena – fenomena yang ada dilapangan, serta memberikan dampak positif terhadap pencapaian suatu pengembangan mutu di sebuah lembaga pendidikan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian tentang pengembangan mutu dosen ini akan dilakukan di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) At-taqwa Bondowoso berada pada lokasi strategis dan merupakan salah satu perguruan tinggi Agama Islam yang ada di Bondowoso.Kampus ini merupakan sebuah sekolah tinggi Agama Islam swasta di Bondowoso dan bagian dari kopertis wilayah Ditjen Pendidikan Islam. Beralamat di Kampus : Jl. HOS Cokroaminoto No.45 Kademangan Bondowoso, Jawa Timur.

Keberadaan Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso yang berada di sepanjang jalur angkutan keluar kota , memberikan akses kemudahan transportasi, sehingga cukup dinamis untuk melakukan adaptasi dan usaha-usaha inovatif serta kreatif agar tetap dapat bertahan dan berkembang sesuai dengan perkembangan masyarakat.

Sebagai lembaga pendidikan yang bercirikan “Islam” sejak didirikan selalu intens dengan muatan-muatan yang sarat dengan nilai- nilai spiritual dalam aplikasi kulturnya, keberadaannya semakin mendapatkan tempat di hati

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

masyarakat.Hal ini ditunjukkan oleh semakin banyaknya minat para pelajar untuk melanjutkan ke perguruan tinggi ini.

Beberapa alasan atau argumen rasional peneliti memilih Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso, kecamatan Bondowoso, kabupaten Bondowoso sebagai lokasi penelitian antara lain yaitu;

1. Peneliti melihat adanya fenomena yang menarik dari pengembangan mutu pendidikan di STAI At Taqwa Bondowoso. Terutama pengembangan mutu dosen , yang mana Dosen merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan yang mempunyai posisi strategis.
2. Sebagai lembaga Perguruan Tinggi Islam yang pertama ada di Bondowoso, berbagai kemajuan sudah diraih terkait prestasi pengelolaan pendidikan. Apalagi dilandasi semangat juang untuk membangun daerah dari ketertinggalan.
3. Lokasi penelitian ini sangat strategis, yaitu berada di jalur transportasi keluar kota menuju arah kota Situbondo. Hal ini semakin memberi kemudahan akses bagi pelanggan jasa pendidikan ini. Dan posisi yang strategis inilah yang menjadi penunjang laju perkembangan perguruan tinggi ini.
4. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena perguruan tinggi ini adalah salah satu lembaga swasta yang mempunyai cakupan komunikasi yang luas dengan tokoh agama dan tokoh masyarakat di Bondowoso serta akses transportasi yang mudah untuk berkoordinasi dengan seluruh elemen masyarakat.Sehingga dipilihnya STAI AT TAQWA Bondowoso dirasa

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

sangat tepat dan mudah serta daya dukung untuk melakukan sebuah penelitian.[5]

Sekolah Tinggi agam Islam At Taqwa Bondowoso merupakan salah satu perguruan tinggi agama Islam yang ada di Indonesia. Proses Perkembangan perguruan tinggi yang berciri khas Islam ini membutuhkan pengelolaan yang baik sehingga peningkatan mutu dosen pada khususnya dan peningkatan mutu lulusan pada umumnya akan terealisasi.

Perguruan Tinggi ini memiliki dosen sebanyak 30 Orang ,Terdiri dari 3 Program study yaitu Prodi PGMI, Prodi PAI dan Prodi MPI. Adapun jumlah Mahasiswa PGMI sejumlah 148, mahasiswa MPI sejumlah 336 dan mahasiswa PAI sejumlah 505 sehingga total jumlah mahasiswa saat ini 989 orang.

Lembaga ini Berdiri pada 27 Juli 2003 Dengan Nomor SK NOMOR: Dj.II/247/2003.[6]Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena perguruan tinggi ini adalah salah satu lembaga swasta yang mempunyai cakupan komunikasi yang luas dengan tokoh agama dan tokoh masyarakat di Bondowoso serta akses transportasi yang mudah untuk berkoordinasi dengan seluruh elemen masyarakat. Sehingga dipilihnya STAI AT TAQWA Bondowoso dirasa sangat tepat dan mudah serta daya dukung untuk melakukan sebuah penelitian.

1. Profil Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso

Nama Yayasan	YAYASAN AT-TAQWA BONDOWOSO
Akte Pendirian	Notaris : Soesanto Adi Purnomo, SH., Nomor 40, Tanggal 27 Agustus 1987

[5]Observasi, Sekolah tinggi At Taqwa Bondowoso
[6] Observasi,Sekolah tinggi At Taqwa Bondowoso

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

	Perubahan, Notaris Sholeh, SH Nomor 45, Tanggal 16 Juli 2007 Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : C-3877.HT.01.02.TH 2007 tertanggal 10 Desember 2007
Perguruan Tinggi	Sekolah Tinggi Agama Islam At-Taqwa Bondowoso
Program Studi	1. Pendidikan Agama Islam 2. Manajemen Pendidikan Islam 3. Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
Status PTAI	Ijin Penyelenggaraan Dirjen Kelembagaan Agama Islam DEPAG RI Nomor : Dj.II/247/03 Tertanggal 27 Juli 2003. Perpanjangan Izin Penyelenggaraan Dirjen Pendidikan Islam Nomor : Dj.I/201/2008 Tertanggal 20 Juni 2008. SK Akreditasi Prodi Pendidikan Agama Islam SK. BAN-PT Nomor : 022/BAN-PT/Ak-XIV/S1/VIII/2011. Tertanggal 23 Agustus 2011 Perpanjangan SK Akreditasi Prodi Pendidikan Agama Islam SK. BAN-PT Nomor : 1692/SK/BAN-PT/Akred/S/VIII/2016 Tertanggal 26 Agustus 2016
Alamat	Jl. HOS. Cokroaminoto No.45 Telp. (0332) 420428 Bondowoso

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

a.Visi dan Misi STAI AT-TAQWA

Visi STAI At-Taqwa : " Menjadi perguruan tinggi Islam yang memiliki komitmen profesionalisme sehingga mampu melahirkan sarjana muslim yang memiliki integritas keilmuan, berakhlak al karimah, dan berguna bagi masyarakat dan bangsa."

Misi STAI At-Taqwa : " Memberdayakan perguruan tinggi agar dapat menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sehingga dapat melahirkan sarjana muslim yang memiliki integritas keilmuan, berakhlak al karimah dan berguna bagi masyarakat dan bangsa."

Perumusan visi dan misi tersebut pada dasarnya berangkat dari kesadaran kolektif warga civitas akademika atas harapan semua elemen masyarakat ketika STAI At-Taqwa Bondowoso didirikan, dan sekaligus kesadaran akan tanggung jawab warga STAI At-Taqwa Bondowoso terhadap masyarakat dalam menghadapi tantangan.

Hingga kini respon masyarakat terhadap STAI At-Taqwa Bondowoso sangat menggembirakan. Hal ini terlihat dari peningkatan partisipasi masyarakat terhadap sejumlah program yang dikembangkan STAI At-Taqwa Bondowoso. Guna merespons animo masyarakat tersebut, STAI At-Taqwa Bondowoso terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan – pembelajaran, penelitian dan kualitas pengabdian kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan kebijaksanaan untuk menjadikan STAI At-Taqwa Bondowoso sebagai Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) alternatif dalam pengembangan ilmu keislaman dan profesionalisme, dan pembinaan akhlaq al karimah.

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

b.Sejarah singkat STAI AT-TAQWA Bondowoso

STAI At-Taqwa Bondowoso, berdiri setelah melalui proses yang sangat panjang dan penuh keyakinan guna mengharap ridho Allah swt. Pada tahun 1988, Yayasan Mahdan Walisongo di Bondowoso pernah mendirikan INAISBO (Institut Agama Islam Bondowoso) sekaligus membuka tiga fakultas, yaitu tarbiyah, syari'ah dan dakwah, tetapi pada akhirnya gagal karena belum memperoleh ijin penyelenggaraan dari pihak yang berwenang, sehingga penyelamatan seratus lebih mahasiswa yang sudah 6 semester belajar di INAISBO akhirnya dilakukan merger dan pada tahun 1995, 45 mahasiswa berhasil menamatkan S-1 dari Universitas Islam Jember. Namun demikian, gagasan untuk merintis sebuah perguruan tinggi agama yang mandiri tidak pernah surut, gagasan itu terus bergulir sebagai wacana yang cukup intens dikalangan tokoh agama, tokoh masyarakat, dan intelektual muda.

Hingga gagasan tersebut di forumkan pada jum'at 14 Juni 2002 yang bertempat di Kantor Masjid Agung At-Taqwa Bondowoso dengan pengundang Drs. H. Abd. Halim Soebahar, MA. Beberapa tokoh hadir bersilaturahmi dan diskusi mengkritisi plus-minusnya gagasan berdirinya PTAI ditinjau dari beberapa perspektif. Tokoh-tokoh yang hadir antara lain KH. Masrur Masyhud, S.Pd.I., KH. SA. Hodari HS., Drs. KH. Imam Barmawi Burhan, Drs. HM. Kholil Syafi'ie, M.Si., Drs. H. Anwar Adnan, Drs. H. Abd. Halim Soebahar, MA., Drs. Mohammad Siddik, Drs. H. Achmad Sodiq, Drs. Moh. Hosni Syam, Drs. H. Mursyid, Drs. Akhmadi, M.Pd.I., dan Drs. H. Munawir, M.Pd.I., sedangkan yang diundang dan tidak hadir antara lain Drs. KH. Salwa Arifin, Drs. H. Samsul Hadi, KH. Abdul Qadir dan Drs. H. Sobri Wasil Ghazali, M.Hum. Akhirnya disetujui

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

berdirinya Sekolah Tinggi Agama Islam. Nama PTAI nya, ada yang usul nama STIA Bondowoso, STAIBO, tetapi kemudian sesuai dengan nomenklatur yang tersedia di Departemen Agama RI, Akhirnya disepakati menggunakan nama "**STAI At-Taqwa Bondowoso".**

Dalam forum rapat tokoh masyarakat diatas disamping setuju dengan berdirinya Sekolah Tinggi Agama Islam At-Taqwa Bondowoso juga memberikan mandat kepada Tim 9 (sembilan) untuk menyiapkan berkas dan langkah tehnis sehingga tahun akademik 2002/2003 bisa membuka penerimaan mahasiswa baru. Adapun tim tersebut diantaranya adalah Drs. H. Anwar Adnan, Drs. H.Imam Barmawi, Drs. H. Abd. Halim Soebahar, MA. Drs. H.M. Kholil Syafi'ie, M.Si. Drs. H. Akhmadi, M.PdI, Drs. H. Munawir Ulum, M.PdI. Drs. Nurhadi, Idris, Rifa'i, S.Ag., Drs. H. Mursyid. Dan, sejak saat inilah kegiatan istighosah di Masjid Agung At-Taqwa Bondowoso sering dilakukan agar upaya mendirikan STAI At-Taqwa Bondowoso selalu mendapatkan barokah dan diridloi Allah Swt. Selanjutnya, ketika tokoh-tokoh tersebut melakukan silaturrahim dan konsultasi dengan kalangan strategis, seperti: Kepala Depag, Ketua MUI, Ketua DPRD, dan Bupati Bondowoso semua sepakat agar secepatnya diumumkan penerimaan mahasiswa baru mulai tahun akademik 2002/2003. Dengan deadline waktu yang hanya 1 bulan, tim akhirnya membagi tugas. adapun distrubusi tugas masing-masing adalah sebeagai berikut;

1. Drs. H. Anwar Adnan sebagai Ketua Tim mempersiapkan surat menyurat dari Yayasan,
2. Drs. KH. Imam Barmawi Burhan dan Drs. HM. Kholil Syafi'ie, M.Si bertugas melakukan lobi dengan Kepala Depag, Ketua MUI, Ketua DPRD, dan Bupati,

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3. Drs. H. Abd. Halim Soebahar, MA bertugas mempersiapkan konsep-konsep strategis izin penyelenggaraan PTAI, seperti: proposal, Statuta, Rencana Induk Pengembangan, borang, dan kelengkapan izin penyelenggaraan STAI At-Taqwa Bondowoso,
4. Drs. H. Munawir, M.Pd.I dan Drs. Akhmadi, M.Pd.I bertugas melakukan pendataan lembaga dan siswa MTs/SMP dan MA/SMA/SMK yang ada di Kabupaten Bondowoso,
5. Rifa'i, S.Ag. ditunjuk sebagai ketua pelaksana Penerimaan Mahasiswa Baru dan didampingi Totok Soeharto, S.Pd sebagai sekretaris panitia, bertugas untuk mempersiapkan administrasi dan tekhnis kegiatan penerimaan mahasiswa baru tahun akademik 2002/2003.

Maka pada tanggal 17 Juni 2002, Tim 9 melakukan koordinasi dengan Pengurus Yayasan menyampaikan perkembangan hasil kerja masing-masing. Kemudian pembahasan dilanjutkan dengan membicarakan siapa yang akan menjadi ketua dan pimpinan di STAI yang berada dibawah naungan Yayasan At-Taqwa Bondowoso?, lalu forum membahas calon ketua yang mengerucut pada tiga figur. Diantara figur tersebut adalah :

1. Drs. KH. Imam Barmawi Burhan,
2. Drs. H. Abd. Halim Soebahar, MA.
3. Drs. HM. Kholil Syafi'ie, M.Si.

Ketiganya sama-sama menolak dan tidak bersedia, dengan alasan. Pertama, KH. Imam Barmawi Burhan sedang menjabat sebagai Kepala MAN Bondowoso, saya tidak mungkin fokus menangani STAI, sebaiknya pilih yang lain saja.... demikian tutur beliau. Kedua, Drs. H. Abd. Halim Soebahar, MA.

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

juga tidak bersedia dengan alasan beliau sebagai Dosen di IAIN Jember dan tinggal di Jember sekaligus beliau sedang menjabat sebagai Ketua STAIFAS di Kencong. Ketiga, Drs. HM. Kholil Syafi'ie, M.Si, juga tidak bersedia karena sedang menjabat sebagai Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Bondowoso. Demikian dinamika yang terjadi diawal berdirinya STAI At-Taqwa Bondowoso. Para tokoh yang sangat kompeten dan diharapkan menjadi bersedia, tapi beliau menunjukkan sikap ke-tawadhu'-annya, hanya bersedia sebagai pendukung dan mendampinginya. Sikap hormat pada sesama menjadi tradisi dalam jiwa dan kepemimpinan beliau yang kental dengan tradisi pesantren. Tetapi, setelah pembahasan figur cukup alot, akhirnya forum rapat sepakat dan meminta kesediaan Drs. HM. Kholil Syafi'ie, M.Si, sebagai Ketua STAI At-Taqwa Bondowoso. Akhirnya beliau terpaksa menerima demi menjalankan amanah dan kemajuan pendidikan di Bondowoso secara umum dan untuk kemajuan pendidikan dibawah naungan yayasan at-taqwa Bondowoso khususnya. Saat itu pula dilengkapi susunan personalia pimpinan pada jabatan struktural.

Adapun jabatan struktural PERIODE PERTAMA adalah :

1. Drs. HM. Kholil Syafi'ie, M.Si (Ketua STAI At-Taqwa)
2. Drs. Akhmadi, M.Pd.I (Pembantu Ketua I, membidangi akademik),
3. Drs. Nurhadi (Pembantu Ketua II, membidangi administrasi umum dan keuangan),
4. Drs. H. Munawir, M.Pd.I (Pembantu Ketua III, membidangi kemahasiswaan),
5. Rifa'i, S.Ag. sebagai Kepala Pusat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (P3M)

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

6. Totok Soeharto, S.Pd sebagai Kabag Administrasi, untuk masa bakti 4 tahun kedepan. dan
7. Dini Izzatul Millah, S.Pd sebagai staf keuangan.
8. Joko Soegiarto sebagai staf administrasi dan perlengkapan

Maka dengan terbentuknya struktur pimpinan STAI At-Taqwa Bondowoso. Pimpinan bertekad untuk menjadikan STAI At-Taqwa sebagai pendidikan yang bonafit dan berkualitas di Kabupaten Bondowoso. Dengan semangat ini, maka pimpinan melakukan studi kelayakan, merumuskan dan mendesain konsep PTAI, serta mengupayakan surat rekomendasi sebagai bentuk dukungan terhadap berdirinya STAI At-Taqwa Bondowoso. akhirnya mendapat rekomendasi dari: Bupati, Ketua MUI, Ketua DPRD, Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Bondowoso, dan rekomendasi secara lisan dari Koordinator KOPERTAIS Wilayah IV Surabaya Jawa Timur untuk memulai membuka pendaftaran mahasiswa baru. Hasilnya, pada tanggal 6 September 2002 STAI At-Taqwa Bondowoso telah menerima mahasiswa baru sebanyak 138 orang, mahasiswa tersebut langsung mengikuti Orientasi Program Studi dan Pengenalan Kampus (OPSPEK) dan satu minggu berikutnya (13 September 2002) diadakan kuliah perdana berupa Studium Generale.

Selanjutnya, setelah berkas penyelenggaraan STAI At-Taqwa Bondowoso lengkap, Ketua Yayasan bersama Drs. HM. Kholil Syafi'ie, M.Si, Drs. H. Abd. Halim Soebahar, MA, Drs. Akhmadi, M.Pd.I, Drs. Nurhadi, dan Drs. H. Munawir, M.Pd.I melakukan konsultasi ke Surabaya, setelah sebelumnya melakukan ziarah bersama ke Makam Sunan Ampel dan akhirnya berhasil mendapatkan

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

rekomendasi dari Kopertais Wilayah IV Surabaya dengan Nomor: 132/PP.02.3 Kop. IV/2003 tertanggal 15 Maret 2003.

Seminggu setelah itu, Drs. HM. Kholil Syafi'ie, M.Si, Drs. H. Abd. Halim Soebahar, MA, dan Drs. Akhmadi, M.Pd.I berangkat ke Jakarta dalam rangka konsultasi dengan Kasubdit Kelembagaan, Direktur Perguruan Tinggi Agama Islam, dan Dirjen Kelembagaan Agama Islam di Depag Pusat Jakarta. Sedang pihak Yayasan dan Mahasiswa terus melakukan istighosah, dan tidak seberapa lama akhirnya STAI At-Taqwa Bondowoso disupervisi. 4 (empat) bulan setelah itu turunlah Keputusan Direktur Jenderal Kelembagaan Agama Islam Nomor: Dj. II/247/03 tertanggal 23 Juli 2003 tentang "Izin Penyelenggaraan Program Studi Pendidikan Agama Islam Jurusan Tarbiyah Program Sarjana (S.1) STAI At-Taqwa Bondowoso, Alhamdulillah, perjuangan lahir bathin dari semua pihak: yayasan, perintis, dan warga civitas akademika untuk memiliki sebuah PTAI yang mandiri telah tercapai. Jelas, ini merupakan amal jariyah kita semua. Dan secara perlahan tapi pasti STAI At-Taqwa Bondowoso memperoleh perpanjangan ijin penyelenggaraan dari Dirjen Pendidikan Islam Nomor : Dj.I/201/2008 tertanggal 20 Juni 2008, dan terakhir Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) STAI At-Taqwa Bondowoso telah terakreditasi berdasarkan SK BAN-PT Nomor : 022/BA-PT/Ak-XIV/S1/VIII/2011 tertanggal 23 Agustus 2011

Namun demikian, sebagai PTAI yang baru berdiri, perlu ada peta jalan (Rut Map) sebagai upaya memberikan arah, motivasi dan kepastian cita-cita yang hendak diwujudkan. Karena itu, sudah waktunya jika visi dan misi STAI At-Taqwa Bondowoso itu diimplementasikan. Implementasi visi dan misi itu penting untuk menyatukan persepsi, pandangan, cita-cita, harapan-harapan dan impian

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

semua pihak yang telibat langsung dalam sejarah perintisan dan pengelolaan STAI At-Taqwa Bondowoso, minimal untuk kurun waktu lima tahun ke depan.

c.Sumber Daya Manusia

Profil sumber daya manusia STAI At-Taqwa Bondowoso, yang akan ditampilkan disini adalah profil pengurus yayasan, pimpinan, tenaga pengajar, tenaga administrasi, dan pustakawan. Karena secara operasional, kekuatan manajemen sebuah lembaga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya pendukungnya, khususnya sumber daya manusia dan hal itu tidak dapat dinafikan.

Pimpinan dan tenaga pengajar di lingkungan STAI At-Taqwa Bondowoso saat ini mempunyai latar belakang pendidikan yang sangat beragam, baik dari bidang keilmuan maupun dari asal perguruan tinggi. Sebagian besar pada jajaran pimpinan adalah minimal pendidikan S2 dan S3, baik dari perguruan tinggi di lingkungan Departemen Agama maupun lainnya.

Data selengkapnya tentang profil pengurus yayasan, pimpinan, tenaga pengajar, tenaga administrasi, dan tenaga pustakawan di STAI At-Taqwa Bondowoso ini dapat dilihat pada struktur berikut :

1. Pengurus Yayasan

Pembina	:
Ketua	: Prof. Dr. H. Abd. Halim Soebahar, MA
Anggota	: KH. Abdurrahman Ilyas, BA
Pengurus Harian:	
Ketua Umum	: Drs. KH. Imam Barmawi Burhan
Wakil Ketua	: Drs. HM. Kholil Syafi'ie, M. Si
Wakil Ketua	: Drs. H. Ahmad Sodiq

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Wakil Ketua : Drs. H. Saifuddin Zuhri

Wakil Ketua : H. Imam Surojo

Sekretaris Umum : H. Mudasir, SH. MH.

Wakil Sekretaris : Totok Suharto, S.Pd.

Bendahara Umum : H. R. Dodok Juanda

Bendahara : H. Suwargo

Pengawas :

Ketua : Ir. H. Tri Haryono

Anggota : Ir. H. Kholidi

H. Soegondo

2. Pimpinan STAI AT-TAQWA Bondowoso

Profil Pimpinan STAI At-Taqwa Bondowoso

a. Memberi keteladanan dengan perilaku yang Islami
b. Menekankan paradigma ketulusan (hati nurani) dalam kepemimpinan demi kemanfaatan bersama dan menghindari paradigma kekuasaan dalam setiap pengambilan keputusan
c. Mengayomi semua keluarga STAI At-Taqwa Bondowoso dan mengakomodasikan semua potensi yang dimiliki untuk kemajuan bersama
d. Menghargai prestasi dan beriorientasi pada produktivitas secara manusiawi, dimana kerja keras dan kedisiplinan merupakan modal utama
e. Menekankan pentingnya efektivitas dan efisensi, mengihindari pemborosan, kemewahan, dan sikap konsumtif

Adapun pimpinan STAI At-Taqwa Bondowoso periode 2018-2023 sebagai berikut :

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Ketua : Drs. H. Akhmadi, M.Pd.I

Wakil Ketua I : Dr. Rifa'i, S.Ag., M.Pd.I

Wakil Ketua II : Suheri, S.Pd.I., M.Pd.I

Wakil Ketua III : Agus Fawait, S.Pd.I., M.Pd.I

Kaprodi PAI : Abdul Hafidz, S.Pd.I, M.Pd.I

Kaprodi MPI : Abdul Goffar, S.Pd.I, M.Pd.I

Kaprodi PGM : Moh. Ikrom Karyodiputra, S.Pd.I, M.Pd.I

Kabag Administrasi : Joko Sugiarto, S.Pd.I.

Kepala PPMA : Wafi Al Hajjaj, M.Pd.I

Kepala P3M : Abdul Wasik, M.H.I.

Kepala LPBA : H. Rusdi, Lc. M.Pd.I

Kepala Perpustakaan : Yeni Tri Nur Rahmawati, S.Pd.I, M.Pd.I

Kasubag PDPT : Yanu Trisnanto, S.Pd.I

- Staf PDPT : Nanang Sugiarto

Bagus Akbar Safara

Kepala Subag Akademik : Ansori, S.Pd.I, M.Pd.I

Kasubag Kemahasiswaan : La Mahidin, S.Pd.I, M.Pd.I

Kepala Subag Keuangan : Yuli Astutik, S.Pd.I

- Staf Keuangan : Rifi Yowita

Kasubag sarpras : H. Mohammad Iqbal Baidawi, S.Pd.I,

Kepala Subag Data dan Info : Ismi Luthfiyah, S.Pd

Kebersihan : Sunarwi

Suyudi

Kepala Keamanan/Waker : Muhammad

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3. Tenaga Pengajar (Dosen)

Untuk mencapai kualitas keilmuan mahasiswa sebagaimana diharapkan, Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) At-Taqwa Bondowoso, berkomitmen dalam menjalankan Tri Darma Perguruan Tinggi secara sinergis bersama seluruh sivitas akademik. Hal ini didukung tenaga pendidik (Dosen) yang memiliki kompetensi dan kulifikasi akademik minimal lulusan magister (S2), sesuai bidang kehliannya pada program studi (Prodi) masing-masing. Terdapat 3 tenaga pendidik (dosen) yang telah bergelar Doktor dan 10 (sepuluh) lainnya sedang proses penyelesaian Program Doktor dari berbagai perguruan Tingggi yang kredibel di Indonesia, antara lain UIN Sunan Ampel Surabaya, Universitas Negeri Malang, Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang, Institut Agama Islam Negeri Jember, Universitas Islam Malang dan beberapa PTN-PTS lainnya. Dan diantara tenaga pendidik STAI At-Taqwa Bondowoso rata-rata lulusan pesantren.

No.	Jenis Tenaga Kependidikan	Jumlah Tenaga Kependidikan dengan Pendidikan Terakhir								Unit Kerja
		S3	S2	S1	D4	D3	D2	D1	SMA/ SMK	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Pustakawan *		1						1	Perpustakaan
2	Administrasi		2							STAI At-Taqwa Bondowoso
3	Keuangan			1					1	STAI At-Taqwa

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

										Bondowoso
4	Akademik		1							STAI At-Taqwa Bondowoso
5	Kemahasiswaan		1							STAI At-Taqwa Bondowoso
6	Pangkalan Data		1	1		1				STAI At-Taqwa Bondowoso
7	Sarana Prasarana			1						STAI At-Taqwa Bondowoso
8	Kebersihan								3	STAI At-Taqwa Bondowoso
Total			6	3		1			5	

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

JUMLAH MAHASISWA DAN DOSEN TETAP DAN TIDAK TETAP

Fakultas-Jurusan	Mahasiswa	Kelulusan			Dosen	
		Diploma	Sarjana	Magister	Tetap	Tidak Tetap
(1)	(2)	(4)	(5)	(7)	(8)	(9)
1. Tarbiyah						
- Pendidikan Agama Islam (PAI)	641	-	189	-	11	2
- Manajemen Pendidikan Islam (MPI)	508	-	-	-	7	1
- Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI)	189	-	-	-	6	2
Jumlah	1338		189		24	5

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Keberadaan SDM ini Obsesi STAI At-Taqwa membangun masyarakat yang memiliki peradaban tinggi yang mengedepankan nilai-nilai keislaman ahlussunnah wal jamaah an nahdliyah, Memberi keteladanan dengan perilaku kehidupan yang Islami;

a. Berjiwa pendidik, dalam arti memiliki semangat dan dedikasi untuk mengajar, melatih dan membimbing mahasiswa;
b. Memiliki penguasaan ilmu yang diampu, kemampuan metodologi, dan mampu mengaktualisasikan dalam tradisi pembelajaran yang dinamis;
c. Menunjukkan kedisiplinan, penuh tanggung jawab, dan bersikap terbuka (Demokratis);
d. Menjunjung tinggi ukhuwwah dan kebersamaan, penuh dedikasi dan menjadikan tugas mendidik sebagai ibadah;

4. Mahasiswa

Profil Mahasiswa

a. Selalu menunjukkan keteladanan dan perilaku Islami
b. Selalu berusaha menunjukkan kedalaman spritual, ketekunan ibadah, keluhuran akhlaq, kedalaman ilmu, kekokohan profesi
c. Selalu menunjukkan disiplin yang tinggi, mencintai ilmu, rajin belajar, dan penuh tanggung jawab
d. Menunjukkan kemandirian dalam kehidupan dan kedewasaan dalam menghadapi persoalan serta menekankan pada problem solving
e. Berpakaian sesuai dengan pakaian yang pantas sebagai guru agama

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

d.Profil Lulusan

No	Profil Lulusan	Deskripsi Profil Lulusan
1	Pendidik/Praktisi Pendidikan	Sarjana pendidikan yang memiliki kemampuan kerja, penguasaan pengetahuan, kemampuan manajerial dan tanggung jawab sebagai pendidik dalam bidang mata pelajaran Pendidikan Agama Islam pada sekolah (SD, SMP, SMA/SMK) dan rumpun bidang matapelajaran Pendidikan Agama Islam dimadrasah (MI, SD, MTs/SMP, MA/MAK/SMA/SMK) yangberkepribadian baik, berpengetahuanluas dan mutakhir dibidangnya sertamampu melaksanakan tugas dan bertanggung jawab berlandaskan ajaran dan etika keislaman, keilmuan dan keahlian.
2	Asisten Peneliti Pendidikan	Sarjana pendidikan yang memiliki kemampuan kerja, penguasaan pengetahuan, kemampuan manajerial dan tanggung jawab sebagai asisten peneliti dalam bidang Pendidikan Agama Islam yangberkepribadian baik, berpengetahuanluas dan mutakhir dibidangnya sertamampu melaksanakan tugas

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

		dan bertanggung jawab berlandaskan ajaran dan etika keislaman, keilmuan dan keahlian.
3	Pengembang Bahan Ajar	Sarjana pendidikan yang memiliki kemampuan kerja, penguasaan pengetahuan, kemampuan manajerial dan tanggung jawab sebagai pengembang bahan ajar dalam bidang Pendidikan Agama Islam pada sekolah/madrasah (MI, SD, MTs/SMP, MA/MAK/SMA/SMK) yang berkepribadian baik, berpengetahuan luas dan mutakhir dibidangnya sertamampu melaksanakan tugas dan bertanggung jawab berlandaskan ajaran dan etika keislaman, keilmuan dan keahlian.

Pencapaian prestasi/reputasi mahasiswa dalam tiga tahun terakhir di bidang akademik dan non-akademik (misalnya prestasi dalam penelitian dan lomba karya ilmiah, olahraga, dan seni).

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

No.	Nama Kegiatan dan Waktu Penyelenggaraan	Tingkat (Lokal, Wilayah, Nasional, atau Internasional)	Prestasi yang Dicapai
(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**
1	Musabaqoh Tilawatil Qur'an Tahun 2015, an. Faisol Hadi	Lokal (Kabupaten Bondowoso)	Juara I Tilawah Dewasa Putra
2	Musabaqoh Hifdzil Qur'an Tahun 2015, an. Faisol Jazuli	Regional (Pondok Pesantren Riyadlus Sholihin)	Juara Harapan II Putra MHQ – 10 Juz
3	Menghafal Al Qur'an 15 Juz, an. Faisol Jazuli	Lokal (Pondok Pesantren Nurul UlumCindogoTapen)	Penghargaan dari Bupati Bondowoso Perwakilan STAI At-Taqwa Bondowoso
4	Lomba Karya tulis ilmiah Tahun 2015, an. Sunita	Nasional (Dewan Riset Daerah)	Juara 1 Perwakilan STAI At-Taqwa Bondowoso
5	Pelatihan Relawan Posdaya berbasis	Regional (Uin Malang)	Relawan Tebaik 1 Jawa

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

	masjid, tahun 2016, an Bahrul		Timur.Perwakilan STAI At-Taqwa Bondowoso
6	Festival Hadrah Al Banjari Se-Karesidenan Besuki, Lumajang, dan Probolinggo Tahun 2017	Regional (STAIN Jember)	Juara 2

C. Kehadiran Peneliti

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif menekankan pada pentingnya peran serta peneliti dalam proses penelitian, sehingga kehadiran peneliti bersifat mutlak. Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Peneliti kualitatif sebagai *human instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya.[7]

Pada observasi penelitian ini peranan peneliti sebagai pengamat sehingga peneliti menyusun hasil penelitian berdasarkan rencana.Subyek penelitian (informan) diambil secara purposive, yakni penentuannya didasarkan pada aspek kebutuhan terhadap informasi penelitian sehingga yang dipilih hanya orang-orang yang sekiranya tahu banyak hal mengenai permasalahan penelitian.

[7]Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 306.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Adapun informan dalam penelitian ini adalah ketua STAI, para dosen, mahasiswa dan pihak-pihak lain yang terlibat dalam memberikan informasi yang berhubungan dengan penelitian.

D. Subyek Penelitian

Subjek penelitian menurut Amirin merupakan seseorang atau sesuatu yang mengenainya ingin diperoleh keterangan.[8] Dalam sebuah penelitian, subjek penelitian memiliki peran yang sangat strategis karena pada subjek penelitian, itulah data tentang variabel yang penelitian akan amati. Subjek penelitian adalah individu, benda, atau organism yang dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian.

Pada penelitian kualitatif, responden atu subjek penelitian disebut dengan istilah informan, yaitu orang memberi informasi tentang data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakannya. Dalam penelitian kualitatif, pemilihan subjek penelitian dapat menggunakan *criterion-based selection* yang didasarkan pada asumsi bahwa subjek tersebut sebagai aktor dalam tema penelitian yang diajukan.

Selain itu dalam penentuan informan, dapat digunakan tehnik *purposive* . Metode ini digunakan untuk mengarahkan pengumpulan data sesuai dengan kebutuhan. Hal lain yang harus diketahui bahwa dalam penelitian kualitatif, kuantitas subjek bukanlah hal utama sehingga pemilihan informan lebih didasari pada kualitas informasi yang terkait dengan tema penelitian yang diajukan.

Penentuan informan di dalam penelitian ini di dasarkan pada criteria :

[8]Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial* (Yogyakarta: Erlangga ,2009),26.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

a. Subyek cukup lama dan intensif menyatu dengan medan aktivitas yang menjadi sasaran.
b. Subyek yang masih aktif terlibat dalam lingkungan aktivitas yang menjadi sasaran penelitian
c. Subyek yang mempinyai waktu untuk dimintai informasi oleh peneliti.

Sehubungan dengan kriteria tersebut dan sesuai dengan tujuan penelitian maka pemilihan informan dilakukan secara purposive digunakan untuk mengarahkan pengumpulan data sesuai kebutuhan melalui penyeleksian dan pemilihan informasi dan permasalahan secara mendalam serta dapat dipercaya untuk menjadi sumber data yang valid.

Purposive sampling dilakukan dengan cara mengambil subyek bukan diasarkan pada strata, random atau daerah, tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu. Tehnik ini bisa dilakukan karena beberapa pertimbangan, misalnya alasan keterbatasan waktu, tenaga, dan dana sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar dan jauh.

E. Sumber Data

Data penelitian yang sesuai dengan focus penelitian ini dapat di bedakan menjadi dua yaitu : pertama data primer diperoleh dalam bentuk verbal atau kata-kata ataupun lisan dan perilaku dari informan berkaitan dengan focus penelitian. Kedua, data sekunder berdumber dari dokumen, foto,dan benda lain yang dapat digunakan sebagai pelengkap. Karakteristik data sekunder yaitu berupa tulisan, rekaman, foto, yang berhubungan dengan penelitian.

Yang dimaksud sumber data, yaitu sumber dari mana data itu diperoleh. Oleh karena itu, untuk mendapatkan data yang relevan dengan permasalahan ini

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

data yang diambil meliputi sumber data primer dan sumber data sekunder.Sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu Ketua STAI At Taqwa, dan dosen di STAI At Taqwa Bondowoso.

Sedangkan sumber data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti, misalnya dari data statistik di perguruan tinggi,dokumen, keterangan-keterangan atau publikasi. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa data-data tertulis seperti

1. data perguruan Tinggi
2. karyawan
3. mahasiswa
4. struktur organisasi
5. daftar inventaris
6. buku-buku penunjang lainnya

Data primer yang dijaring melalui observasi antara lain keadaan fisik dan kegiatan lain yang relevan dengan penelitian.Sedangkan yang dijaring melalui wawancara antara lain visi,misi, harapan, dan pandangan mengenai lembaga serta hal lain yang relevan dengan focus penelitian. Data utama dalam penelitian kualitatif menurut lofland adalah kata-kata yang diamati atau diwawancarai disamping sumber tertulis berupa arsip atau dokumen.

F. Tehnik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data secara khas melibatkan wawancara terhadap individu yang telah mengalami fenomena tersebut. Penggunaan tehnik

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dan alat pengumpulan data yang tepat memungkinkan diperolehnya data yang objektif.Pengumpulan Data Untuk dapat memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode, yaitu observasi, interview (wawancara) dan dokumentasi.

1. Observasi

Observasi dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kelakuan manusia seperti terjadi dalam kenyataan.Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Metode ini penulis gunakan untuk mengumpulkan data-data di lapangan ,tanpa menjadi partisipan untuk mengetahui bentuk riil .

Sebagai alat pengumpul data yang dimaksud dalam penelitian ini maka, observasi dilakukan secara sistematis, dan mengusahakan untuk mengamati keadaan yang wajar dan sebenarnya tanpa usaha disengaja, untuk mempengaruhi, mengatur, atau memanipulasinya.Dalam observasi ini, beberapa data yang di butuhkan peneliti yaitu:

a. Kelayakan obyek penelitian
b. Letak lokasi penelitian
c. Sarana dan prasarana di Sekolah Tinggi At Taqwa Bondowoso
d. Kompetensi Dosen dalam pengembangan mutu STAI At taqwa
e. Komitmen Dosen dalam pengembangan mutu STAI At Taqwa
f. Implementasi pengembangan mutu dosen STAI At Taqwa

2. Wawancara

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tehnik wawancara semi terstruktur sebagai piranti metodologi terpenting dari pendekatan kualitatif.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Interview (wawancara) adalah komunikasi sosial antara dua pihak yaitu peneliti dan responden. Dengan tujuan memperoleh informasi.[9]

Interview adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.Dalam wawancara pertanyaan dan jawaban diberikan secara verbal. komunikasi ini dilakukan dalam keadaan saling berhadapan, namun komunikasi ini dapat juga dilaksanakan melalui telepon.[10]

Peneliti merupakan alat pengumpulan data utama.Data dalam penelitian ini berbentuk kata-kata, gambar, dan sedikit angka yang dianalisis dalam terminologi respons-respons individual, kesimpulan deskriptif, atau keduanya.Temuan – temuan dalam penelitian adalah unik, kesimpulan yang dibuat tidak untuk digeneralisasikan pada populasi. Kesimpulan dapat ditransfer pada situasi tertentu yang karakteristiknya sama atau relatifnya sama.

Pelaksanaan penelitian kualitatif bersifat luwes, baik strategi maupun bentuknya sehingga ciri-cirinya tidak bersifat definitif. Beberapa ciri yang menonjol , adalah sebagai berikut:

Sumber data adalah langsung, yaitu berupa data situasi alami di mana peneliti adalah instrumen kunci. Peneliti akan menggunakan waktu untuk pemahaman tentang proses pengumpulan data dan makna data yang diperoleh.

[9]Nasution, Metode Research (penelitian Ilmiah),(Jakarta : Bumi Aksara. 2011),120
[10]Op.cit.113.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

a. Bersifat deskriptif. Maksudnya, setiap fenomena atau peristiwa mempunyai potensi untuk dijadikan isu kunci yang memungkinkan dapat memberikan pemahaman peneliti atas suatu masalah yang lebih menyeluruh tentang apa yang dipelajarinya.

b. Lebih menekankan proses daripada hasil misalnya diteliti mengenai sikap dosen terhadap mahasiswa. Peneliti mempelajari bagaimana sikap itu berlangsung sehari-hari.

c. Analisis data bersifat induktif. Penelitian ini bukan untuk menguji hipotesis, tetapi bersifat untuk membangun hipotesis. Peneliti mencari data atau bukti untuk mencari abstraksi yang disusun secara khusus atas dasar data yang telah terkumpul dan dikelompokkan bersama-sama melalui pengumpulan data selama proses kerja di lokasi penelitian.[11]Wawancara juga berguna sebagai pelengkap metode pengumpulan data lainnya. Dengan wawancara dapat diperoleh gambaran yang lebih hidup dan relistis, apabila disertai dengan ungkapan cerita yang riil.[12]

Metode interview ini peneliti gunakan untuk memperoleh informasi dengan jalan langsung kepada Ketua Sekolah Tinggi At Taqwa Bondowoso. Jadi dengan metode wawancara langsung ini dapat digunakan untuk mencetak, melengkapi, dan menyempurnakan data hasil observasi.

Dalam wawancara tersebut peneliti tidak mengajukan pertanyaan secara berurutan untuk memperoleh gambaran yang lebih luas tentang topik

[11]Strauss, Desain penelitian MSDM dan perilaku karyawan(1987),5.

[12]S.Nasution,*Metode Research (Penelitian ilmiah)*, (Jakarta : Bumi Aksara,2011),128.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

yang di bahas. Ada beberapa data Penelitian yang hanya diperoleh dari interview. Adapun data tersebut yaitu:

1) Kompetensi Dosen dalam pengembangan mutu
2) Komitmen Dosen dalam pengembangan mutu
3) Implementasi pengembangan mutu di lapangan

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film documenter.Metode dokumentasi sebagai metode pengumpulan data memiliki posisi yang sangat penting dalam penelitian kualitatif. Peneliti dalam dokumentasi kali ini ada beberapa data yang dibutuhkan yaitu:

a. Denah lokasi Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso
b. Struktur organisasi Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso
c. Sejarah, Visi, Misi, dan Tujuan Sekolah Tinggi Agama Islam At-Taqwa Bondowoso
d. Keadaan Dosen , karyawan, dan Mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam At-Taqwa Bondowoso
e. Dokumentasi sarana dan prasarana Sekolah Tinggi Agama Islam At-Taqwa Bondowoso
f. Dokumentasi kegiatan Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso
g. Profil Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

G. Analisis Data

Analisa data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensikannya, mencari dan menemukan pola,menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan pada orang lain.[13]

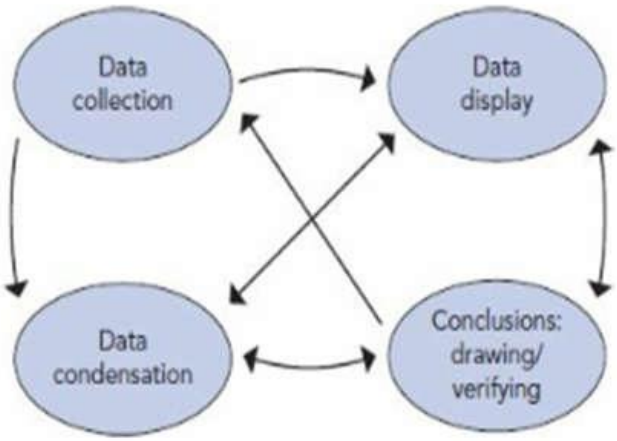
Prosedur analisis data inilah yang akan dilakukan sehingga memberikan gambaran peneliti ketika akan melakukan pengolahan data[14].Penelitian ini akan menggunakan analisis data kualitatif dengan tehnik analisa kualitatif fenomenologis. Menurut Maoustake analisa data dapat mengikuti prosedur sistematis yang bergerak dari satuan analisis yang sempit (pernyataan penting - pernyataan penting) menuju satuan yang lebih luas (satuan makna) kemudian menuju deskripsi yang detail.[15]

Menurut Miles dan Huberman, bahwa dalam menganalisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Teknik analisisi data kualitatif meliputi pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

IAIN JEMBER

[13] Moleong, Metodologi Penelitian kualitatif,(Bandung : Remaja Rosdakarya 2008)248.
[14]Tim Penyusun IAIN Jember,*Penulisan Karya Ilmiah Pasca Sarjana*. (Jember :IAIN Jember Press,2018).24
[15] John W.Creswell. *Penelitian kualitatif dan desain Riset* (memilih diantara Lima Pendekatan) (Yogyakarta : Terjemahan Edisi Indonesia Pustaka Pelajar Edisi3),109.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id



Gambar 1.

Qualitatif data analysis

(Miles, M.B & Huberman, A.M, 2014)

1.PengumpulanData

Pengumpulan data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Pengumpulan data dapat dikelompokkan menjadi 3 tahap yakni memilih individu atau kelompok yang akan diteliti,mendapatkan izin pengumpulan data dan pengumpulan data.Pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian.

Sebelum melakukan penelitian seorang penelitian seorang peneliti biasanya telah memiliki dugaan berdasarkan teori yang digunakan, dugaan tersebut dikenal dengan hipotesis.Untuk mendapatkan hipotesis secara empiris, seorang peneliti membutuhkan pengumpulan data untuk diteliti secara mendalam.

Pada bagian ini akan diuraikan (a) Langkah-langkah yang ditempuh dan tehnik yang digunakan utnuk mengumpulkan data, (b) kualifikasi dan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

proses pengumpulanm data, dan (c) jadwal dan waktu pelaksanaan pengumpulan data.[16]

2. Kondensasi Data

Data condensation occurs continuously throughout the life of any qualitatively oriented project.Even before the date are actually collected anticipatory data condensation is occurring as the researcher dicides (often without full awareness) wich konseptual framework, with cases,choose. As dat collection proceeds, further episodes of data condensation occur : writing summaries, coding, developing themes, generating categories, and writing analitytic memos.

Data condensation refers to the proses of selecting, focusing, simplifying, abstracting, and/ or transforming the data that appear in the full corpus (body) of written up files notes, interview transcripts, documents and other empirical materials.[17]

Kondensasi data terjadi secara berkesinambungan dalam kehidupan selama berorientasi pada beberapa proyek/penelitian kualitatif.Bahkan sebelum data sebenarnya dikumpulkan, antisipasi kondensasi data sebagai seorang peneliti secara tidak sadar sering menarik sebuah kesimpulan, yang dapat berupa kerangka kerja konseptual, kasus, pertanyaan penelitian dan pengumpulan data yang dianggap mendekati untuk dipilih.

Sebagai hasil pengumpulan data, lebih lanjut kondensasi data terjadi , menulis ringkasan, pengkodean, mengembangkan kategori, dan penulisan

[16]Asfi Manzilati, Metodologi Penelitian kualitatif, paradigm Metode dan Aplikasi (Malang : Universitas Brawijaya press, 2017),63.
[17]Mattew B.Miles, A.Michael Humberman, Johny Saldana, Qualitative Data Analysis: A Metods Sourcebook (3 rd ed) (California : SAGE Publications, 2014),31.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

memo analisis. Kondensasi data mengacu pada proses pemilihan , pemfokusan, penyederhanaa, abstrak, dan atau transformasi data yang muncul dalam catatan lapangan yang ditulis, transkip wawancara, dokumen, dan bahan empiris lainnya.

3. Penyajian Data

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah penyajian (display) data. Penyajian data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan.

Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga semakin mudah dipahami.Bentuk penyajian data kualitatif berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan),matrik,grafik,jaringan dan bagan, hubungan antar kategori, diagram alur (flow chart) dan jenis lainnya. Penyajian dalam bentuk –bentuk tersebut akan memudahkan peneliti memahami apa yang akan terjadi dan merencanakan kerja penelitian selanjutnya.

Prinsip dasar penyajian data adalah membagi pemahaman kita tentang sesuatu hal pada orang lain. Oleh karena ada data yang diperoleh dalam penelitian kualitatif berupa kata-kata dan tidak dalam bentuk angka, penyajian biasanya berbentuk uraian kata-kata dan tidak berupa table-tabel dengan ukuran statistik. Sering kali data disajikan dalam bentuk kutipan-kutipan langsung dari kata-kata terwawancara sendiri. Kata- kata itu ditulis apa adanya dengan menggunakan bahasa asli informan (misalnya bahasa ibu, bahasa

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

daerah, dan bahasa khusus) yang dalam penelitian kualitatif sering disebut sebagai "Transkrip".[18]

Selain itu, hasil penelitian kualitatif juga dapat disajikan dalam bentuk *life history*, yaitu deskripsi tentang peristiwa dan pengalaman penting dari kehidupan atau beberapa bagian pokok dari kehidupan seseorang dengan kata-katanya sendiri.

4. Verifikasi Data (*Conclusion Drawing*)

Langkah berikutnya data proses analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan berdasarkan temuan- temuan data yang telah disajikan. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan nakan berubah bila ditemukan bukti bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya.

Proses untuk mendapatkan bukti-bukti inilah yang disebut dengan verifikasi data. Apabila kesimpulan yang ditemukan saat peneliti kembali ke lapangan maka kesimpulan yang diperoleh merupakan kesimpulan yang kredibel.[19]

Penarikan kesimpulan merupakan salah satu dariteknik analisis data kualitatif.Penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan.

---

[18]Hendrarso, Emy Susanti. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group,2011

[19]Lexy J. Moleong , *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya 2009), 126

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

H. Keabsahan Data

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau pembanding terhadap data itu.[20]Norman K. Denkin mendefinisikan triangulasi sebagai gabungan atau kombinasi berbagai metode yang dipakai untuk mengkaji fenomena yang saling terkait dari sudut pandang dan perspektif yang berbeda. Menurutnya, triangulasi meliputi empat hal, yaitu: (1) triangulasi metode, (2) triangulasi antar-peneliti jika penelitian dilakukan dengan kelompok), (3) triangulasi sumber data, dan (4) triangulasi teori.[21]

1. Triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Dalam penelitian kualitatif peneliti menggunakan metode wawancara, obervasi, dan survei. Untuk memperoleh kebenaran informasi yang handal dan gambaran yang utuh mengenai informasi tertentu, peneliti bisa menggunakan metode wawancara dan obervasi atau pengamatan untuk mengecek kebenarannya. Selain itu, peneliti juga bisa menggunakan informan yang berbeda untuk mengecek kebenaran informasi tersebut.
2. Triangulasi antar-peneliti dilakukan dengan cara menggunakan lebih dari satu orang dalam pengumpulan dan analisis data. Teknik ini untuk memperkaya khasanah pengetahuan mengenai informasi yang digali dari subjek penelitian. Namun orang yang diajak menggali data itu harus yang telah memiliki pengalaman penelitian dan bebas dari konflik kepentingan agar tidak merugikan peneliti dan melahirkan bias baru dari triangulasi.

[20]Ibid 330.
[21]Mudjia Rahardjo, *TriangulasiDalam Penelitian Kualitatif*, (November 2012)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Salah satu instrument yang dibuat untuk memudahkan dalam rangka triangulasi data adalah lembar catatan data. Lembar catatan data dapat membantu peneliti dalam mengorganisir data, membuat ringkasan sementara dari permasalahan penelitian yang terkait sekaligus meng-*crosscheck* data apasaja yang telah tersedia dan belum serta data apa saja yang layak analisis atau yang telah dikonfirm dengan sumber data lain.

Untuk memperoleh derajat keabsahan yang tinggi, maka jalan penting lainnya adalah dengan meningkatkan ketekunan dalam pengamatan dilapangan.Pengamatan bukanlah suatu teknik pengumpulan data yang hanya mengandalkan kemampuan pancaindra, namun juga menggunakan semua pancaindra termasuk adalah pendengaran, perasaan dan insting peneliti.Dengan meningkatkan ketekunan pengamatan dilapangan maka, derajat keabsahan data telah ditingkatkan pula.

3. Triangulasi sumber data adalah menggali kebenaran informai tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Misalnya, selain melalui wawancara dan observasi, peneliti bisa menggunakan observasi terlibat (participant observation), dokumen tertulis, arsif, dokumen sejarah, catatan resmi, catatan atau tulisan pribadi dan gambar atau foto. Tentu masing-masing cara itu akan menghasilkan bukti atau data yang berbeda, yang selanjutnya akan memberikan pandangan (insights) yang berbeda pula mengenai fenomena yang diteliti. Berbagai pandangan itu akan melahirkan keluasan pengetahuan untuk memperoleh kebenaran handal.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

4. Terakhir adalah triangulasi teori. Hasil akhir penelitian kualitatif berupa sebuah rumusan informasi atau thesis statement. Informasi tersebut selanjutnya dibandingkan dengan perspektif teori yang televan untuk menghindari bias individual peneliti atas temuan atau kesimpulan yang dihasilkan. Selain itu, triangulasi teori dapat meningkatkan kedalaman pemahaman asalkan peneliti mampu menggali pengetahuan teoritik secara mendalam atas hasil analisis data yang telah diperoleh. Diakui tahap ini paling sulit sebab peneliti dituntut memiliki expert judgement ketika membandingkan temuannya dengan perspektif tertentu, lebih-lebih jika perbandingannya menunjukkan hasil yang jauh berbeda.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tehnik triangulasi sumber dan tehnik, yakni peneliti ingin dibandingkan dan mengecek kembali derajat kebenaran tentang suatu informasi.Triangulasi sumber ialah tehnik penyajian keabsahan data kepada sumber0sumber yang berbeda dengan menggunakan metode yang berbeda untuk keperluan keabsahan data.

I. Tahapan-Tahapan Penelitian

Prosedur dan tahap-tahap yang harus dilalui apabila melakukan kualitatif adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan Fokus Penelitian

Prosedur penelitian kualitatif mendasarkan pada logika berfikir induktif sehingga perencanaan penelitiannya bersifat sangat fleksibel Walaupun bersifat fleksibel, penelitian kualitatif harus melalui tahap-tahap dan prosedur penelitian yang telah ditetapkan.Hal pertama yang dilakukan sebelum memulai seluruh tahap penelitian kualitatif adalah menetapkan

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

research question.Research question yang dalam penelitian kualitatif disebut sebagai "Fokus Penelitian", adalah pertanyaan tentang hal-hal yang ingin dicari jawabannya melalui penelitian tersebut.

Perlu ditekankan di sini, walaupun fokus penelitian tidak dirumuskan secara ketat dan dapat mengalami perubahan selama proses penelitian, tetapi fokus penelitian harus ditetapkan pada awal penelitian karena fokus penelitian berfungsi untuk "memberi batas" hal-hal yang akan diteliti. Fokus penelitian berguna dalam memberikan arah selama proses penelitian utamanya pada saat pengumpulan data, yaitu untuk membedakan antara data mana yang relevan dengan tujuan penelitian kita. Fokus penelitian ini selalu disempurnakan selama proses penelitian dan bahkan memungkinkan untuk diubah pada saat berada di lapangan

2. Menentukan Setting dan Subyek Penelitian

Sebagai sebuah metode penelitian yang bersifat holistic, *setting* penelitian dalam penelitian kualitatif merupakan hal yang sangat penting dan telah ditentukan ketika menetapkan fokus penelitian.*Setting* dan subyek penelitian merupakan suatu kesatuan yang telah ditentukan sejak awak penelitian.*Setting* penelitian ini menunjukkan komunitas yang akan diteliti dan sekaligus kondisi fisik dan sosial mereka. Dalam penelitian kualitatif, *setting* penelitian akan mencerminkan lokasi penelitian yang langsung "melekat" pada fokus penelitian yang telah ditetapkan sejak awal. *Setting* penelitian ini tidak dapat diubah kecuali fokus penelitiannya diubah.

Penelitian kualitatif tidak dimaksutkan untuk membuat generalisasi dari hasil penelitian.Oleh karena itu, pada penelitian kualitatif tidak dikenal

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

adanya populasi dan sampel. Subyek penelitian ini menjadi informan yang akan memberikan berbagai informasi yang diperlukan selama proses penelitian. Informan penelitian ini meliputi beberapa macam, seperti: (1). Informan Kunci (*Key Informan*), yaitu mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian, (2). Informan Utama, yaitu mereka yang terlibat langsung dalam interaksi social yang diteliti, (3). Informan Tambahan, yaitu mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak langsung terlibat dalam interaksi social yang diteliti.

3. Tahap pelaksanaan

Penelitian kualitatif merupakan proses penelitian yang berkesinambungan sehingga tahap pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data dilakukan secara bersamaan selama proses penelitian. Dalam penelitian kualitatif pengolahan data tidak harus dilakukan setelah data terkumpul, atau analisis data tidak mutlah dilakukan setelah pengolahan data selesai.Dalam hal ini sementara data dikumpulkan, peneliti dapat mengolah dan melakukan analisis data secara bersamaan.Sebaliknya pada saat menganalisis data, peneliti dapat kembali lagi ke lapangan untuk memperoleh tambahan data yang dianggap perlu dan mengolahnya kembali.

Pada penelitian kualitatif, prosedur penelitaian tidak distandarisasi dan bersifat fleksibel.Jadi yang ada adalah petunjuk yang dapat dipakai, tetapi bukan aturan.Ada beberapa metode pengumpulan data yang dikenal dalam penelitian kualitatif, walaupun demikian bisa dikatakan bahwa metode yang

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

paling pokok adalah pengamatan atau obserbasi dan wawancara mendalam atau *in-depth interview*.

Observasi (pengamatan) yang dimaksud disini adalah "deskripsi secara sistematis tentang kejadian dan tingkah laku dalam *setting* social yang dipilih untuk diteliti" Pengamatan dapat bervariasi mulai dari yang sangat terstuktur dengan catatan rinci mengenai tingkah laku sampai dengan deskripsi yang paling kabur tentang kejadian dan tingkah laku. Sedangkan wawancara mendalam adalah teknik pengumpulan data yang didasarkan pada percakapan secara intensif dengan suatu tujuan Dalam hal melakukan wawancara mendalam, pertanyaan yang bersifat umum berdasarkan substansi *setting* atau berdasarkan kerangka konseptual.

Oleh karena tidak menggunakan instrument penelitian yang terstruktur dan baku, peranan peneliti yang melakukan penelitian kualitatif juga berfungsi sebagai instrument penelitian. Sehubungan dengan itu banyak hal yang perlu diperhatikan sebelum dan pada saat pengumpulan data, seperti mencari *key informan* yang akan dijadikan sumber informasi tentang orang-orang dan *setting* yang diteliti, mengadakan pendekatan-pendekatan serta menciptakan suasana yang 'enak' sebelum memulai suatu wawancara. Hasil pengamatan dan wawancara mendalam direkam dan dicatat secara sistematis.

Pengolahan data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan cara mengklasifikasi atau mengategorikan data berdasarkan beberapa tema sesuai fokus penelitiannya. Pengolahan data kualitatif ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan computer.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

J. Sistematika Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini nantinya saling memiliki keterkaitan secara substansial mulai dari bab pertama sampai dengan bab terakhir. Untuk memberikan gambaran alur pembahasan supaya dapat diketahui logika penyusunan dan keterkaitan antara satu bagian dengan bagian yang lain maka pembahasan akan disistimatisir sebagai berikut:

1.Bagian awal

Bagian awal memuat hal-hal sebagai berikut, halaman sampul, lembar logo, halaman judul, lembar pengajuan, lembar pengesahan, abstraksi, kata pengantar, daftar isi, daftar table, daftar gambar, dan daftar lampiran dan lampiran bagian inti.

Bab satu, tentang "Pendahuluan" yang berisi latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian, manfaat penelitian dan definisi istilah.

Bab dua, akan dipaparkan hasil penlitian terdahulu, kajian teori pengembangan mutu dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam At-Taqwa, beban kerja dosen, tugas pokok dosen , kualifikasi akademik, dan upaya peningkatan kompetensi dosen dalam pengembangan mutu di Sekolah Tinggi agama Islam negeri At Taqwa bondowoso.

Bab tiga, membahas tentang metode penelitian diantaranya, pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, prosedur pengumpulan data, analisi data, penegcekan keabsahan dan tahap penelitian, mengenai pengembangan mutu dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Bab empat, paparan data penelitian, dan temuan penelitian , serta data-data hasil wawancara, obeservasi, dan dokumentasi.

Bab lima, adalah Pembahasan hasil-hasil penelitian mengenai Implementasi pengembangan mutu dosen Sekolah Tinggi Agama Islam At-Taqwa Bondowoso, dengan mendeskripsikan dengan teori-teori dalam temuan penelitian.

Bab enam, kesimpulan dan saran serta akan dirumuskan beberapa poin penting sebagai kesimpulan dan rekomendasi yang diajukan.

2. Bagian akhir

Pada bagian ini akan memuat hal –hal sebagai berikut, yaitu daftar rujukan, pernyataan keaslian tulisan, lampiran – lampiran, dan riwayat hidup.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB IV

PAPARAN DAN TEMUAN PENELITIAN

Setelah peneliti mendalami obyek penelitian di Sekolah Tinggi At Taqwa Bondowoso dengan menggunakan prosedur sebagaimana mestinya, maka uraian berikut ini adalah salah satu upaya untuk mendeskripsikan hasil paparan data dan temuan penelitian yang diperoleh melalui observasi, wawancaran dan dokumentasi. Dari beberapa statemen tersebut nantinya kita akan mengetahui bagaimana pengembangan mutu dosen di sekolah tinggi Agama Islam at Taqwa Bondowoso. Dalam penelitian ini tidak keseluruhan objek diteliti tetapi hal-hal yang berkaitan dengan pembahasan yang terdapat pada fokus penelitian .

Dalam bab ini akan ditampilkan data dari pembahasan menyangkut variabel-variabel penelitian sebagai tindak lanjut dari hasil pengumpulan data dengan instrument wawancara dan observasi. Setelah melakukan penelitian langsung terhadap sasaran penelitian yang telah diterapkan dalam batasan dan rumusan masalah, sesuai prosedur metode penelitian yang telah ditetapkan, maka paparan data dan temuan penelitian sebagai berikut .

A. Kompetensi Dosen dalam pengembangan mutu di Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso

Sumber daya manusia merupakan komponen utama untuk mensukseskan program- program pendidikan di perguruan tinggi dalam rangka merealisasikan visi dan misinya. Dalam hal ini Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa (STAI At Taqwa) Bondowoso telah memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

perencanaan dan pengembangan. Mengingat perannya yang sentral dalam pendidikan tinggi maka sumber daya manusia ini dikelola dan selalu ditingkatkan kualifikasinya baik dari aspek akademis yang merupakan tuntutan profesional, maupun dari sisi kualitas kepribadian yang sangat dibutuhkan dalam pelayanan kepada mahasiswa sebagai pihak yang dilayani.

Rencana-rencana tentang mutu pendidikan dituangkan dalam sebuah visi, misi, tujuan , sasaran hingga uraiannya sehingga menjadi tehnis program pelaksanaan pendidikan. Rangkaian inilah yang kemudian diimplementasikan dalam pengembangan mutu dosen.Sebagaimana diuraikan dalam Visi dan Misi STAI At TAqwa Bondowoso .

Visi STAI At-Taqwa : " Menjadi perguruan tinggi Islam yang memiliki komitmen profesionalisme sehingga mampu melahirkan sarjana muslim yang memiliki integritas keilmuan, berakhlak al karimah, dan berguna bagi masyarakat dan bangsa."

Misi STAI At-Taqwa : " Memberdayakan perguruan tinggi agar dapat menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sehingga dapat melahirkan sarjana muslim yang memiliki integritas keilmuan, berakhlak al karimah dan berguna bagi masyarakat dan bangsa."[1]

Untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi STAI At-Taqwa Bondowoso dalam menjalankan tugas dan kewajibannya melibatkan seluruh komponen (tata organisasi) yang ada sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

[1] Sumber data, Profil Sekolah Tinggi At Taqwa Bondowoso

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Adapun Sistem pengelolaan fungsional dan operasional program studi mencakup :

a. *Planning*

Pola perencanaan setiap Prodi mengacu pada SOP dalam bidang Perencanaan baik hal tersebut menyangkut Prosedur pengusulan program dan anggaran kegiatan akademik maupun kegiatan kemahasiswaan. Hal tersebut tertuang dalam Rencana Operasional (Renop) Prodi yang didasarkan pada Rencana Strategis (Renstra) STAI at-Taqwa Bondowoso yang secara substansi berisi tentang penguatan kelembagaan. Dalam perencanaan tersebut dilengkapi dengan RAPB yang relevan dengan kebutuhan dan kondisi keuangan Prodi .

Secara implementatif, perencanaan Prodi dilaksanakan dengan cara : 1) Menampung aspirasi dari dosen, mahasiswa, dan tenaga kependidikan tiap prodi , 2) Kaprodi beserta seluruh Tenaga Kependidikan dan Dosen , kemudian Merumuskan rencana kerja disetiap awal tahun anggaran, 3) kemudian hasil rencana kerja tersebut diajukan kepada Ketua STAI at-Taqwa Bondowoso untuk diteliti. 4) Rencana Kerja Prodi selanjutnya disahkan melalui SK Ketua .

b. *Organizing*

Sesuai dengan SOP Tata Pamong yang mengatur tentang Sturktur organisasi serta tugas pokok dan fungsi Unit Kerja STAI At-Taqwa Bondowoso, maka fungsi organizing prodi di STAI At-Taqwa dijadikan sebagai pijakan Ketua Program Studi dalam menjalankan roda Organisasi. Sistem pengorganisasian yang dilaksanakan didasarkan pada SK Ketua STAI At-Taqwa Bondowoso No STAI.91/PP.00.01/0348/V/2016 tentang Struktural

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

STAI At-Taqwa Bondowoso. Dan SK Ketua STAI At-Taqwa Bondowoso No. STAI.91/PP.00.01/0368/V/2016 tentang Penetapan Tugas Pokok dan Fungsi tenaga pendidik dan tenaga Kependidikan yang tertuang dalam poin (d) Tentang tugas dan kewajiban masing-masing unit structural dan fungsional. Maka segala sumber daya, baik dosen, mahasiswa, tenaga kependidikan, dana, maupun sarana-prasarana diinventarisir, diorganisir, dan dimaksimalkan fungsinya agar dapat disinergikan untuk pencapaian Visi, Misi, Tujuan, dan sasaran tiap Prodi.

c. *Staffing*

Fungsi staffing dalam hal ini didasarkan pada SOP Kepegawaian STAI At-Taqwa Bondowoso baik menyangkut rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan, prosedur orientasi, Pengembangan SDM Dosen dan Tendik, penjenjangan Karir, Penempatan Pegawai, Cuti dan Izin, Retensi, Sanksi, PHK, Sistem penggajian. Dalam penerapan fungsi *staffing* didasarkan pada SK Ketua Nomor STAI.91/PP.00.01/0368/V/2016 tentang Penetapan Tugas Pokok dan Fungsi tenaga pendidik dan tenaga Kependidikan yang tertuang dalam poin (d) Tentang tugas dan kewajiban masing-masing unit structural dan fungsional.

Tiap Program Studi juga melakukan pengkajian terhadap rencana kerja dengan tugas pokok dan fungsinya. beradasarkan kualifikasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang kemudian dari hasil pengkajian tersebut diajukan kepada Pimpinan STAI At-Taqwa untuk melakukan distribusi pekerjaan, mutasi, *rolling*, dan promosi yang dimaksudkan untuk penyegaran dan menjaga kualitas kerja dan pelayanan yang ditetapkan melalui

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

SK Ketua No STAI.91/PP.00.01/0453/V/2018 tentang mutasi, *rolling*, dan promosi.

d. *Leading*

Fungsi Leading dalam lingkungan Prodi dilaksanakan berdasarkan SOP Kepemimpinan Program Studi. Dalam hal ini Ketua Program studi memimpin penyelenggaraan kegiatan akademik dan penegelolaan program studi dengan penuh komitmen dan tanggung jawab hal tersebut tercermin dalam pelaporan kegiatan akademik dan pengelolaan anggaran melalui laporan tertulis berbentuk LPJ meliputi Beban Kinerja Dosen, kinerja tenaga kependidikan, laporan kegiatan kemahasiswaan, laporan keuangan setiap akhir semester.

e. *Controlling*

Dalam pelaksanaan fungsi *Controlling*, prodi PGMI berpedoman pada SOP monitoring dan evaluasi pelaksanaan program dan anggaran. Yang didalamnya mengatur tentang pelaporan kegitan akademik, kemahasiswaan dan sistem Audit Mutu Internal.

Dalam menjalankan tugasnya :

a. Kaprodi melakukan pengawasan terhadap kegiatan akademik di Internal Prodi baik yang berkaitan dengan Dosen maupun Mahasiswa, kemudian Kaprodi melaporkan kegiatan akademik selama 1 Tahun berupa laporan tertulis kepada Ketua STAI At-Taqwa Bondowoso, mulai dari Penyusunan Jadwal Perkuliahan, Pelaksanaan UTS-UAS, Kuliah Umum, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat bagi Dosen dan Mahasiswa,

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Pengkajian Kurikulum, Pengadaan Sarana Media Pembelajaran dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Mahasiswa melalui HMPS .

b. Kaprodi melakukan audit terhadap Audit Mutu Akademik Internal dan Audit Mutu Internal tiap Prodi , hal tersebut dilaksanakan melalui Badan Penjaminan Mutu Program Studi . Audit tersebut dilaksanakan dengan cara (a) Evaluasi terhadap pelaksanaan unsur-unsur akademik dan (b) Evaluasi terhadap pelaksanaan sistem manajemen Program Studi. Evaluasi terhadap kedua unsur tersebut dilakukan secara berkala yakni satu kali dalam satu tahun.

Dalam melaksanakan hal tersebut, kaprodi melaporkan kegiatan selama satu tahun akademik tiap prodi kepada Ketua STAI At-Taqwa Bondowoso berbentuk Laporan Pertanggung Jawaban Kegiatan Akademik, Kemahasiswaan dan Anggaran Program Studi . Yang hal tersebut dilaksanakan secara konsisten dilaksanakan sejak tahun akademik 2016-2017 sampai sekarang. Penjaminan mutu merupakan acuan keunggulan mutu dari sistem penjaminan mutu internal sebagai upaya untuk mewujudkan visi, penyelenggaraan misi, dan pencapaian tujuan Prodi di STAI At-Taqwa Bondowoso. Pengendalian mutu program studi dilakukan dengan intensif sesuai dengan SPMI yang merupakan penjabaran dari Dokumen Mutu, yaitu:

1.Buku Standart Pendidikan dan Pengajaran

2.Buku Standart Penelitian

3.Buku Standart Pengabdian Masyarakat

Umpan balik penjaminan Mutu Program Studi , dilakukan oleh Dosen, Tenaga Kependidikan dan Mahasiswa melalui tahapan berikut :

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

1. Kaprodi membentuk Tim Penjaminan Mutu dari Sekelompok Dosen Prodi yaitu Bapak H. Taufiqurrahman, M.Pd.I sebagai Koordinator, yang ditetapkan melalui SK Ketua .
2. Tim Penjaminan Mutu Prodi PGMI mengajukan Audit Mutu kepada Badan Penjaminan Mutu STAI At-Taqwa Bondowoso
3. Tim penjaminan Mutu mempersiapkan instrument audit mutu
4. Dosen, Tenaga Kependidikan dan Mahasiswa mengisi Kuesioner kepuasan pelanggan sebagaimana tertuang dalam Pedoman Penjaminan Mutu (Lampiran IV Kuesioner evaluasi kepuasan pelanggan), diisi melalui media Online berbasis Googleform.
5. Bagian Audit Mutu Internal (AMI) melakukan Proses pengolahan data Kuesioner Program Studi .
6. Bagian Audit Mutu Internal (AMI) melaporkan hasil pengolahan data Kuesioner Program Studi kepada Kepala BPM. Selanjutnya Kepala BPM melaporkan kepada Ketua STAI At-Taqwa dalam bentuk Laporan tertulis yang kemudian diterukan kepada Kaprodi untuk diadakan perbaikan.

Tindak lanjut yang dilakukan oleh Prodi dari Hasil Audit Mutu ialah :

1. Kaprodi mengevaluasi hasil audit dan menyusun program perbaikan
2. Kaprodi melaksanakan perbaikan
3. Kaprodi memonitor dan mengevaluasi proses perbaikan

Pengembangan mutu dilakukan dengan berbagai cara yaitu ,Mengirim para dosen untuk mengikuti pelatihan, workshop, atau seminar sesuai bidang keilmuannya.Upaya lain untuk meningkatkan SDM juga dilakukan kerjasama

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dengan perguruan tinggi lain. Mengadakan pelatihan-pelatihan, workshop, dan seminar di kampus sendiri dengan mendatangkan pakar/ahli dari luar sebagai nara sumber.Sesuai kutipan wawancara peneliti dengan salah seorang dosen , yakni Bpk Miftahus salam ,M.Pd.I sebagai berikut:

"Selain meningkatkan kualitas dosen dengan studi lanjut, STAI At Taqwa juga mengirimkanpara dosen untuk mengikuti klinik proposal penelitian dan pengabdian masyarakat ke kopertis, mengirim untuk mengikuti pelatihan, worksop dan seminar-seminar sesuaibidang keilmuannya dengan didanai oleh lembaga. Bahkan kami juga mengikuti latihan dan seminar di kampus kami dengan mendatangkan nara sumber ahli/pakar dari perguruan tinggi lain baik PTN atau PTS.

Melakukan penelitian dan penulisan jurnal nasional maupun internasional, mengadakan dan mengikuti pelatihan, workshop dan seminar nasional dan internasional.[2]

a. Upaya peningkatan mutu manajemen di Sekolah Tinggi At Taqwa Bondowoso diterapkan melaui tahapan berikut :

[2] .wawancara dengan Miftahus salam ,M.Pd.Idosen STAI At Taqwa,2019

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

1. Pertama, Membuat rencana kegiatan penguatan administrasi kepegawaian dalam kaitannya untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di lingkungan STAI At Taqwa Bondowoso .Hasil dari Upaya ini adalah terselenggaranya rapat Kaprodi , Staf dan Kasubag Akademik, yang dilaksanakan selama 2 hari yang dilaksanakan di ruang dosen STAI At-Taqwa Bondowoso dan menghasilkan dokumen rencanan kegiatan adminsitrasi kepegawaian.
2. Kedua, Peningkatan kualitas Dosen dalam penelitian bagi Dosen STAI At-Taqwa Bondowoso. Hasil dari Upaya ini adalah terlaksananya Bimtek penulisan proposal penelitian bagi Dosen STAI At-Taqwa Bondowoso, yang dilaksanakan yang diikuti oleh Seluruh Dosen bertempat di Ruang Dosen yang dihadiri oleh Dr. H. Hobri, M.Pd. Dosen Universitas Negeri Jember.
3. Ketiga, Peningkatan kuantitas Dosen dalam meraih beasiswa S3. Hasil dari Upaya ini adalah terlaksanannya Pembinaa mendapatkan beasiswa 5000 Doktor Bagi Dosen Prodi MPI yang dilaksanakan pada tanggal 18 Juni 2015 yang bertempat di Ruang Dosen yang dihadiri oleh Dr. H. Imam Syafi'i, M.Pd, Kasubdit Ketenagaan Kemenag RI. Dan diikuti oleh Dosen STAI At-Taqwa Bondowoso. Sehingga pada tahun 2015 terdapat 1 orang Dosen menerima Beasisiswa Program Doktor dari 5000 Doktor Kemeng RI. Pada 2016 terhadap 2 orang Dosen Prodi MPI meraih Beasiswa Doktor dari 5000 Doktor Kemenag

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

RI, 2016 terdapat 1 orang Dosen Prodi MPI meraih Beasiswa Doktor dari LPDP.[3]

Adapun tujuan pengembangan mutu sumber daya manusia ini dibuat agar menjadi pedoman bagi pengelolaan sumber daya manusia baik di tingkat program studi maupun lingkungan STAI At TAqwa pada umumnya dengan menerapkan siklus mutu yang berupa alur perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring-evaluasi. Dengan demikian pemanfaatan pengembangan mutu ini diharapkan dapat:

a. Mendorong pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia di lingkungan STAI At TAqwa Bondowoso baik secara kuantitas maupun kualitas yang proporsional terhadap kebutuhan riil untuk menjamin kualitas Pendidikan.
b. Mendorong dikembangkannya kegiatan-kegiatan yang meningkatkan kualitas SDM baik secara intelektual akademis maupun kepribadian.
c. Mempromosikan implementasi kode etik SDM sebagai dosen dan tenaga kependidikan.[4]

Sebagai tenaga pengajar di perguruan Tinggi, dosen memiliki Kesempatan mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat. Sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi, bahwa tujuan dari pendidikan tinggi adalah untuk menyiapkan peserta didik menjadi

[3]Sumber data, dokumen pedoman sistem penjaminan mutu internal, STAI At taqwa bondowoso,2019

[4]Sumber data, Dokumen Pedoman Sistem Penjaminan mutu internal STAI At TAqwa Bondowoso, 2019.

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional yang dapat menerapkan dan mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan dan teknologi, serta menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat.[5]

Untuk studi lanjut sesuai dengan aturan pemerintah dalam UU Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 yang menyatakan bahwa pada tahun 2013 dosen harus sudah berkualifikasi minimal Master (S2). Dari informasi dan data yang diperoleh menunjukkan bahwa dosen yang ada di STAI At Taqwa Bondowoso telah berkualifikasi S2 semua dan sebagian dosen sedang dalam proses studi lanjut ke S3. Hal ini didukung oleh komitmen tenaga pendidik (Dosen) yang memiliki kompetensi dan kualifikasi akademik minimal lulusan magister (S2), sesuai bidang kehliannya pada program studi (Prodi) masing-masing.[6]

Sesuai dengan kutipan wawancara peneliti dengan Bapak Suheri Wakil ketua STAI At Taqwa bahwa, Untuk mencapai kualitas keilmuan mahasiswa sebagaimana diharapkan, Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) At-Taqwa Bondowoso, berkomitmen dalam menjalankan Tri Darma Perguruan Tinggi secara sinergis bersama seluruh sivitas akademik.

Ada 3 tenaga pendidik (dosen) yang telah bergelar Doktor dan 10 (sepuluh) lainnya sedang proses penyelesaian Program Doktor dari berbagai perguruan Tingggi yang kredibel di Indonesia, antara lain UIN Sunan Ampel Surabaya, Universitas Negeri Malang, Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang, Institut Agama Islam Negeri Jember, Universitas Islam Malang dan

[5]Observasi, STAI At Taqwa Bondowos, 2019.
[6]Observasi, STAI AT TAqwa Bondowoso, 2019.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

beberapa PTN-PTS lainnya. Dan diantara tenaga pendidik STAI At-Taqwa Bondowoso rata-rata lulusan pesantren.[7]

Berkaitan dengan mutu pendidikan di perguruan tinggi, dosen adalah faktor penting dalam mencetak generasi yang handal baik ditinjau dari segi penataan di bidang moral, bidang ideologi, dan bidang intelektual serta IPTEK. Peningkatan kualitas pendidikan tinggi tidaklah mungkin tanpa peningkatan mutu dari para dosennya. Dosen sebagai tenaga yang profesional harus melakukan pengembangan profesi secara terus–menerus dan berkelanjutan untuk meningkatan kualitas dirinya sebagai dosen melalui berbagai cara.

Untuk menjamin mutu program akademik terkait sistem rekrutmen, penempatan, pengembangan, retensi dan pemberhentian Dosen dan tenaga kependidikan,secara formal diimplementasikan secara konsisten sesuai aturan yang terdapat dalam buku Pedoman Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan Sistem Penjaminan Mutu Internal. Pedoman ini disahkan melalui SK Ketua Nomor; STAI.91./PP.04/0471/XI/2015. Selain itu, Isi buku pedoman ini mengacu pada STATUTA STAI At-Taqwa dan Buku Pedoman Penjamin Mutu Akademik STAI At-Taqwa Bondowoso. Cakupan pendoman terdiri dari aturan-aturan yang berhubungan dengan sistem seleksi, perekrutan, penempatan, pengembangan, retensi dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan, adapun penjelasan dan implementasinya yang telah dijalankan sejak tahun 2015 sampai saat ini adalah sebagai berikut:

a.Sistem seleksi atau rekrutmen

[7]Suheri, wawancara, Bondowoso 19 agustus 2019

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Sistem rekrutmen Dosen yang dilaksanakan di STAI At Taqwa Bondowoso setiap awal tahun sesuai dan tengantung dengan tingkat kebutuhan Prodi. Terdapat dua cakupan isi sebagaimanan dalam pedoman, yaitu:

1) Persyaratan Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) At-Taqwa Bondowoso

a. Persyaratan Umum Dosen

1) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
2) Berwawasan Islam Ahlus Sunnah Wal-Jamaah, Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945
3) Mempunyai keahlian tertentu yang dibuktikan dengan hasil karya ilmiah dan atau penelitian serta keterangan lain yang sah
4) Memiliki kompetensi sebagai tenaga pengajar
5) Mempunyai moral dan integritas yang tinggi
6) Memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap masa depan Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) At-Taqwa Bondowoso, bangsa dan negara.

b. Persyaratan khususDosen

1) Minimal berijazah S2 /Magister
2) Memiliki integritas moral dan komitmen yang tinggi dalam menjaga nilai-nilai ke at taqwaan
3) Memiliki tanggung jawab terhadap beban kerja sebagai Dosen.
4) Memiliki keterampilan IT
5) Siap dan mampu melaksanakan penelitian dan pengabdian pada masyarakat

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

manusia itu sendiri sehingga tujuan organisasi pendidikan yaitu terwujudnya mutu pendidikan dapat dicapai.

Mutu bagi institusi adalah agenda utama dan meningkatkan mutu adalah tugas yang paling penting. Mutu merupakan suatu hal yang membedakan antara kesuksesan dan kegagalan. Mutu merupakan masalah pokok yang akan menjamin perkembangan suatu institusi pendidikan.Menurut edward salis, mutu adalah sesuatu yang memuaskan dan melampaiu keinginan dan kebutuhan pelanggannnya.[8]

Mutu dianggap sebagai langkah terbaik untuk membantu memperoleh sistem pendidikan yang efektif dan efisien. Jika didalami lebih jauh maka sesungguhnya fokus pendidikan yang efektif dan efisien intinya adalah pembelajaran. Penjaminan mutu dalam pembelajaran (*quality assurance inteaching*) dalam proses pelaksanaannya dipengaruhi oleh sumber-sumber mutu pendidikan berawal dari :

1. Pemahaman dari dosen
2. Nilai moral tinggi
3. Hasil ujian yang unggul
4. Dukungan orang tua dan masyarakat sekitar
5. Kecukupan sumber dukungan
6. Penerapan teknologi mutakhir
7. Kekuatan dan tujuan pemimpin
8. Perhatian terhadap mahasiswa

[8]Edward Salis, Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan, (penterjemah Ahmad Ali Riyadi, (Jakarta: iRCisoD,2011),56.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

9. kurikulum yang menantang. [9]

Pengembangan mutu dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kinerja, lebih lanjut Gomes mengatakan bahwa, Pengembangan (*development*) menunjuk kepada kesempatan belajar (*learning opportunities*) yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja.

Sedangkan Randalls S.Schuller mengemukakan bahwa , "*training and development is any attempt to improve current or future employee performance by increasing the employee's skill and knowledge."*[10] Definisi tersebut mengisyaratkan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan usaha untuk meningkatkan performance karyawan, baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang. Usaha tersebut berupa peningkatan kemampuan karyawan baik skill maupun pengetahuan.Pengembangan merupakan tuntutan yang harus dijalankan supaya menambah keleluasaan dan kefektifan dalam menjalankan tugasnya.

Pengembangan profesionalisme dosen berarti proses improvisasi diri (*self improvement*) yang tiada henti.Sebab terkait dengan akselerasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memberikan tekanan pada lembaga dalam berbagai hal seperti fasilitas, struktur organisasi serta sumber daya manusia semakin tidak terprediksi.Alasan pokok terhadap pengembangan profesionalisme yaitu dosen merupakan personel yang bertanggung jawab dalam memberikan sumbangan pada pertumbuhan dan

[9]Robin, Middlehurst,*Quality Assurance Implications of New forms of Higher Education.* Helsinki: ENQA. 2001: 16

[10] Abdus Salam, Manajemen Insani dalam Pendidikan, (pustaka pelajar, Yogyakarta,2014),177

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3) Pengembangan profesi dan karir Dosen dilakukan melalui, tugas belajar, diklat, pelatihan, seminar, workshop, dan berbagai kegiatan akademik lain, kenaikan pangkat, promosi jabatan, serta Beasiswa Belajar.

b. Pengembangan Tenaga Kependidikan

1) Memberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan diri baik melalui pendidikan formal maupun non formal.

2) Pengembangan karir tenaga kependidikan melalui: penugasan, pelatihan, kenaikan pangkat dan promosi jabatan.[11]

Sebagaimana disampaikan oleh Ibu Wafi al hajjaj selaku sekretaris lembaga penjaminan mutu sekolah Tinggi STAI At Taqwa bahwa ,Sebanyak 5 orang Dosen Tetap Prodi PGMI, 3 orang diantaranya diberikanpenghargaan berupa kenaikan gaji karena telah memiliki jabatan fungsional, dan mendapatkan subsidi biaya studi S3 dalam negeri sekaligus diikat dengan surat pernyataan bermaterai tentang kesediaan mengabdi di Sekolah Tinggi At Taqwa Bondowoso.[12]

Kompetensi adalah karakteristik pokok seseorang yang berhubungan dengan atau menghasilkan unjuk kerja yang efektif dan atau superior pada jabatan tertentu atau situasi tertentu sesuai kriteria yang telah di tetapkan.Karakteristik pokok mempunyai arti kompetensi yang sangat mendalam dan merupakan bagian yang melekat pada pribadi seseorang dan

[11]Dokumen,Pedoman Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan Sistem Penjaminan Mutu Internal ,STAI At TAqwa Bondowoso

[12]Wafi al hajjaj, Wawancara dengan sekretaris lembaga penjamin mutu STAI At Taqwa

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dapat menyesuaikan sikap pada kondisi atau berbagai tugas dan jabatan tertentu.

Kaprodi memegang kendali seluruh operasionalisasi organisasi Prodi dalam bidang Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat yang mana hal tersebut tertuang dalam Surat Keputusan Ketua STAI At-Taqwa Bondowoso Nomor : STAI.91/PP.00.01/0045/II/2016 tentang Sistem Pengelolaan Program Studi yang bertujuan untuk memperjelas tanggung jawab dan wewenang administrasi diantara Program Studi serta memperlancar urusan administrasi di tingkat Program Studi baik dalam Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat.

Dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pengajaran didasarkan pada SOP Pelaksanaan Pendidikan dan Pengajaran yang sudah ditetapkan oleh STAI At-Taqwa Bondowoso. Yang dilaksanakan melalui tahapan-tahapan :

a. Kaprodi memusyawarahkan jadwal kuliah yang dilaksanakan setiap awal semester baik semester genap maupun ganjil yang melibatkan semua unsur program studi dan Pimpinan STAI At-Taqwa Bondowoso yaitu Ketua STAI At-Taqwa, Wakil Ketua 1, Kasubag Akademik dan Dosen. Pada pertemuan forum internal ini dilakukan pengkajian kurikulum antara tim peninjau Kurikulum yang berasal dari Badan Penjaminan Mutu Akademik dengan Ketua Program Studi dan dosen *home base* yang dilaksanakan di ruang dosen. Dalam rapat ini secara bersama-sama dilakukan peninjauan ketersesuaian antara kurikulum yang diterapkan dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan sesuai dengan bidang keahlian yang diharapkan.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Hasil yang diperoleh melalui rapat ini dilaporkan kepada pimpinan yaitu Ketua STAI At-Taqwa beserta wakil-wakilnya.[13] Kondisi riil

rapat berikut

b. Terdapat daftar hadir rapat penetapan jadwal, berita acara penetapan Jadwal Jadwal Perkuliahan Program Studi MPI, PGMI dan PAI.

Berikut adalah salah satu kegiatan belajar mengajar oleh salah satu dosen di lingkungan Sekolah Tinggi At TAqwa Bondowoso.

[13]Observasi, STAI At Taqwa Bondowoso 2019

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

a. Penerbitan Jadwal mengajar Dosen yang selanjutnya disahkan melalui Surat Tugas melaksanakan pendidikan dan pengajaran bagi Dosen
b. Setiap Dosen wajib menyerahkan RPS diawal semester.
c. Kaprodi Memeriksa dan meneliti konsep RPSberdasarkan ketentuan yang berlaku untuk mengetahui kecocokannya.[14]

Dalam bidang Penelitian, pelaksanaan Penelitian bagi Dosen dilaksanakan dengan mengacu pada SOP Penelitian**.**Dalamhal tersebut Kaprodi membuat rencana dan program penelitian untuk dosen, dari hasil perencanaan tersebut kemudian dikonsultasikan kepada Wakil Ketua 1 Bidang Akademik, yang kemudian ditindaklanjuti dengan pengajuan kepada Pusat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (P3M). Hal ini dilaksanakan secara rutin setiap awal semester ganjil. Selanjutnya kaprodi juga mengkondisikan dosen dalam bidang publikasi hasil penelitian, hal ini dilaksanakan dengan cara rapat bersama dosen yang rutin dilaksanakan setiap

[14]Dokumentasi, STAI At TAqwa Bondowoso,2019.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

akhir semester genap yang dibuktikan dengan Daftar Hadir dan berita acara rapat.Sebagaimana yang disampailan oleh Bapak Dr. Rifai, Mpd.I selaku wakil ketua II STAI At TAqwa bahwa"

Salah satu upaya untuk mengembangkan profesionalisme dosen di STAI At taqwa adalah dengan cara mengikutkan mereka terhadap kegiatan-kegiatan ilmiah model pengembangan ini merupakan terobosan yang efektif bagi dosen agar mereka selalu update dengan kebutuhannya . Dan model ini dapat dijalanlan melalui bentuk kerjasama antar perguruan tinggi (negeri dan swasta) yang mempunyai kesamaan visi dengan kami dalam hal pengembangan profesi dosen , sebagai contoh kerjasama STAI dengan UIN Maliki Malang.

Untuk meningkatkan aktivitas performance professional, diharapkan para dosen memang tidak boleh merasa cukup dengan pengetahuan yang telah dimiliki selama ini .sehingga untuk itu, upaya pengembangan profesi dosen harus dapat dilakukan setiap saat dengan melalui kegiatan- kegiatan ilmiah untuk memacu dan menambah pengetahuan dan wawasan baru bagi para dosen.[15]

Kegiatan demikian ini sejatinya adalah untuk mendorong dan memotivasi supaya kreativitas para dosen tetap menjadi prioritas utama.Model pengembangan tersebut kemudian dituangkan dalam sebuah kebijakan lembaga dan dilaksanakan berkelanjutan. Para tenaga dosen diberi kesempatan untuk mengikuti kegiatan-kegiatan ilmiah. Kegiatan ilmiah yang dimaksudkan disini adalah keseluruhan kegiatan yang berkaitan dengan profesi dosen,

[15] Wawancara dengan Dr. Rifai, Mpd.I selaku wakil ketua II STAI At TAqwa

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

seperti pengembangan wawasan , pendidikan, keterampilan dosen, materi ataukurikulum, administrasi lembaga dan lainnya. Aktivitas ilmiah teersebut dapat dilakukan dengan bermacam-macam bentuk kegiatan .[16]

Dalam bidang Pengabdian, pelaksanaan pengabdian masyarakat bagi Dosen dilaksanakan dengan mengacu pada SOP Pengabdian Masyarakat. Kaprodi dalam hal ini melaksanakan tugasnya dalam rangka melayani dosen yang melakukan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan tugas dan keahliannya untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Kaprodi juga Mengkoordinir dosen untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan beban tugas dan keahliannya.

Sistem dan pelaksanaan manajemen kelembagaan di STAI At taqwa memiliki pilar :

1) Kredibel

Aspek Kridibel pada Dosen STAI At-Taqwa diatur dalam Peraturan Yayasan At-Taqwa Bondowoso Nomor : 19.34/PY/YA-PT/III/2015, Tentang Pengangkatan, Pemberhentian Pejabat Struktural dan Tenaga Kependidikan STAI At-Taqwa Bondowoso yang tertuang dalam Sistematika Pengangkatan Ketua Program Studi. Selain itu juga mengacu pada Pedoman pengembangan sumber daya manusia STAI At-Taqwa Bondowoso yang ditetapkan melalui SK Ketua STAI At-Taqwa No. Nomor STAI.91/PP.00.01/0009/I/2016, tentang Kualifikasi Pimpinan, Dosen dan Tenaga Kependidikan yang sekurang-kurangnya mencakup : (a) Berakhlakul Karimah berasaskan Akidah Islam

[16]wawancara dengan bapak Rifai, Mpd.I selaku wakil ketua II STAI At TAqwa

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Ahlussunnah Wal Jama'ah Annahdliyyah. (b) Memenuhi Persyaratan Golongan/Jabatan Fungsional minimal Asisten Ahli untuk Kaprodi. (c) Memiliki Kualifikasi pendidikan minimal (S2) untuk Dosen.[17]

Sebagai bukti Kredibilitas, Lembaga telahmenyelenggarakan ;

a) Penjadwalan kuliah setiap awal semester dalam tiga tahun terakhir
b) Merencanakan perkuliahan untuk dosen tamu (*Studium Generalle*) setiap tahun akademik baru dalam tiga tahun terakhir
c) Merencanakan pelaksanaan KKN untuk mahasiswa semester VI yang telah dilaksanakan pada tahun akademik 2018-2019.
d) Merencanakan pelaksanaan PPL untuk mahasiswa semester VII yang telah dilaksanakan pada tahun akademik 2018-2019.
e) Memimpin rapat dosen untuk persiapan awal semester yang hal tersebut kemudian dilaporkan kepada Ketua STAI At-Taqwa melalui Wakil ketua I Bidang Akademik hal tersebut dilaksanakan secara konsisten dalam tiga tahun terakhir.
f) Dosen tetap dalam borang akreditasi BAN-PT adalah dosen yang diangkat dan ditempatkan sebagai tenaga tetap pada PT yang bersangkutan; termasuk dosen penugasan Kopertis, dan dosen yayasan pada PTS dalam bidang yang relevan dengan keahlian bidang studinya. Seorang dosen hanya dapat menjadi dosen tetap pada satu perguruan tinggi, dan mempunyai penugasan kerja minimum 36 jam/minggu.

[17]Sumber data, Pedoman sistem penjaminan mutu internal STAI At TAqwa Bondowoso, 2019

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

g) Dosen tetap dipilah dalam 2 kelompok, yaitu:

1. Dosen tetap yang bidang keahliannya sesuai dengan Program Studi
2. Dosen tetap yang bidang keahliannya di luar Program Studi

2) Transparan

Transparansi yang diterapkan oleh STAI At-Taqwa diatur dalam :Pedoman Akademik yang ditetapkan melalui SK Ketua STAI At-Taqwa Nomor STAI.91/PP.00.01/0035/I/2016 tentang Pemberlakuan pedoman Akademik STAI At-Taqwa Bondowoso.Dalam hal ini program studi menjamin setiap anggota civitas akademik dapat mengakses segala informasi secara terbuka. Adapun yang menjadi bukti transparansi pengelolaan adalah dengan cara :

a) Pelaksanaan evaluasi secara terbuka oleh mahasiswa mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan perkuliahan, yang dilaksanakan secara konsisten setiap akhir semester ganjil dan genap dalam tiga tahun terakhir.

b) Pelaksanaan evaluasi dosen yang dilaksanakan secara bersama yang dilaksanakan secara konsisten setiap akhir semester yang dilaksanakan di Ruang VIP, yang menghasilkan berita acara dan dokumen evaluasi.

c) Keterbukaan administrasi keuangan ditunjukkan oleh adanya audit terhadap pengelolaan keuangan prodi yang konsisten dilaksanakan setiap akhir semester yang dilakukan oleh Sekolah Tinggi dan melaporkan ke Yayasan At-Taqwa.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

d) Keterbukaan informasi data akademik, kemahasiswaan dan administrasi secara akurat dan tepat pada saat yang dibutuhkan bagi pihak yang terkait. Informasi tersebut dapat diakses melalui www.staiattaqwa.ac.id

3) Akuntabel

Akuntabilitas yang diterapkan STAI At-Taqwa Bondowoso didasarkan pada Statuta STAI At-Taqwa Bondwoso Bab 9 pasal 25 ayat (1), (2) dan (3) tentang Kepala Lembaga dan Program Studi. Dan didasarkapan pada Pedoman Penyelenggaraan Program Studi yang ditetapkan melalui SK Ketua STAI At-Taqwa No. Nomor STAI.91/PP.00.01/0009/I/2016 tentang Pemberlakukan Pedoman Penyelenggaraan Program Studi yang tertuang dalam Bab III tentang Sistem Perencanaan, Pelaksanaan dan Pelaporan Kegiatan Program Studi.Bentuk pelaksanaan tersebut adalah :

a) Kaprodi melaporkan pelaksanaan kegiatan akademik yang meliputi ;(1) penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, (2) pelaksanaan UTS dan UAS. Dilaporkan kepada Pimpinan STAI At-Taqwa secara tertulis dan melalui forum rapat Dosen yang mana hal tersebut sudah dilaksanakan sejak tahun akademik 2015/2016 sampai sekarang

b) Ketua Prodi menyampaikan laporan tertulis tentang kegiatan akademik persemester kepada ketua melalui wakil ketua I Bidang Akademik, berbentuk dokumen Laporan kegiatan akademik persemester.

4) Bertanggung Jawab

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Berdasarkan pada Peraturan Yayasan Nomor :19.31/PY/YA-PT/III/2015 tentang Tata Kerja Unit-unit Pendidikan At-Taqwa Bondowoso yang tertuang dalam Bab IV tentang Kewajiban Unit-unit Pendidikan di Linkungan At-Taqwa Bondowoso, serta mengacu pada Pedoman Akademik STAI At-Taqwa Bondowoso yang ditetapkan melalui SK Ketua STAI At-Taqwa Nomor STAI.91/PP.00.01/0035/I/2016 tentang Pemberlakuan pedoman Akademik STAI At-Taqwa Bondowoso tertuang pada Bab VII tentang Sistematika Pelaporan Penyelenggaraan Akademik Program Studi. Dengan demikian maka kaprodi dapat mempertanggung-jawabkan tugas dan wewenang Pengelola Prodi secara proporsional kepada Ketua STAI At-Taqwa, yaitu dengan cara melaporkan hasil monitoring dan evaluasi Kegiatan Akademik, kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan serta Keberadaan Mahasiswa setiap prodi hal ini secara konsisten dilaksanakan setiap akhir semester ganjil dan genap dalam tiga tahun terakhir.

5) Adil

Dalam melaksanakan prinsip keadilan maka dalam hal ini setiap Program Studi STAI At-Taqwa dalam penerapannya didasarkan pada Statuta STAI At-Taqwa Bondowoso Pasal VII ayat 3. Juga berdasarkan pada Tugas Pokok dan Fungsi unit Struktural STAI At-Taqwa Bondowoso yang ditetapkan melalui SK Ketua No STAI.91/PP.00.01/0368/V/2016 tentang Penetapan Tugas Pokok dan Fungsi tenaga Kependidikan.Hal tersebut

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

tertuang dalam poin (d) Tentang tugas, fungsi dan kewajiban Pengelola Program Studi.[18]

Yang dalam penerapannya dalam Prodi dilaksanakan sebagai berikut :

a) Penetapan tenaga pengajar yang disesuaikan dengan Kualifikasi akademik minimal S2 dan keahlian masing-masing Dosen yang dalam penetapannya dilaksanakan dengan cara rapat bersama Dosen dan Staf Prodi yang secara konsisten dilaksanakan pada setiap menjelang awal semester ganjil dan genap dan menghasilkan dokumen berupa jadwal mengajar dalam tiga tahun terakhir.

b) Penunjukkan dosen pembimbing KKN yang ditetapkan berdasarkan buku pedoman akademik dan dengan cara mempertimbangkan kualifikasi akademik dan jabatan fungsional dosen yang secara konsisten dilaksanakan setiap menjelang pelaksanaan KKN.

c) Penunjukkan dosen pembimbing PPL yang ditetapkan berdasarkan buku pedoman akademik dan dengan cara mempertimbangkan kualifikasi akademik dan jabatan fungsional dosen yang secara konsisten dilaksanakan setiap menjelang pelaksanaan PPL.

d) Penetapan penyelenggaraan kuliah umum dan penunjukan Dosen tamu yang dilaksanakan dengan cara rapat bersama Dosen yangdilaksanakan di Ruang Dosen yang dilaksanakan secara konsisten setiap menjelang awal semester.[19]

[18]Dokumen ,SK Ketua No STAI.91/PP.00.01/0368/V/2016 tentang Penetapan Tugas Pokok dan Fungsi tenaga Kependidikan

[19]Sumber data , Dokumen Pedoman sistem penjaminan mutu internal STAI At taqwa Bondowoso,2019

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Pengembangan dan peningkatan kualitas penelitian dosen terus menerus dilakukan oleh Sekolah Tinggi At Taqwa Bondowoso setiap tahun. Hal ini juga dilakukan dalam rangka menunjang mutu tri dharma perguruan tinggi, terutama yang menyangkut aspek penelitian. Pendidikan dan pengajaran yang dilaksanakan berdasarkan hasil penelitian (*learning based on research*), merupakan proses pembelajaran dengan materi dan pengembangan akademik yang lebih *up to date*, sehingga tidak tertinggal dengan perkembangan keilmuan kekinian.

Melalui upaya kegiatan penelitian, diharapkan para dosen mampu mengembangkan kompetensinya sehingga dapat meningkatkan kredibilitas dan kapabilitasnya. Dikatakan demikian karena hasil karya berbasis penelitian memiliki signifikansi yang tinggi untuk dijadikan sebagai referensi pengembangan keilmuan, Dibandingkan dengan tulisan yang kurang memperhatikan aspek-aspek kualitas sebagaimana yang masih banyak dijumpai di sebagian kegiatan akademik. Sebagaimana disampaikan oleh ibu Wafi al Hajjaj ,selaku penanggung jawab bidang penjaminan mutu bahwa,

"Peningkatan mutu penelitian dosen dilakukan dengan memahami dan menganalisis permasalahan-permasalahan yang berkembang. Hal ini penting dilakukan dengan alasan: (1) Meningkatkan kualitas penelitian dosen yang dapat mendorong produktifitas dan pengembangan keilmuan (2) Meningkatkan kualitas dan kuantitas penelitian dosen (3) Meningkatkan nilai

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

akreditasi STAI AT TAQWA Bondowoso (4) Meningkatkan reputasi akademik dosen tiap prodi dengan cara publikasi buku dan jurnal ilmiah.[20]"

2.Komitmen Dosen dalam pengembangan mutu di Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso

Komitmen sangat penting untuk kelangsungan hidup suatu organisasi. Haltersebut menunjukan bahwa seberapa kuat komitmen dosen terhadap organisasiakan meningkatkan kinerja administrasi proses belajar mengajar.Sedangkan Pengembangan profesi dapat diartikan sebagai upaya memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan mengajar, dan menumbuhkan sikap profesional sehingga para dosen menjadi lebih ahli dalam mengelola pembelajaran.Pengembangan profesi dosen guna menunjang penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas tidak hanya dilihat dari kualitas tempat pendidikan formal yang pernah ditempuhnya atau bisa dilihat dari kualifikasi akademik para dosennya, tetapi hal ini lebih menekankan pada kemauan dan kemampuan dosen untuk mengembangkan dirinya saat mereka menduduki jabatan sebagai dosen.

Berdasarkan studi pendahuluan, ada beberapa factor yang mempengaruhi tetap aktifnya dosen di kampus, antara lain minat yang tinggi untuk mengajar,meneliti, dan memberikan pelayanan pada masyarakat, usia yang sudah terlalu lanjut untuk pindah pekerjaan, merasa tidak memiliki alternatif pekerjaan lain,atau karena adanya komitmen yang tinggi pada lembaga . Dalam hal ini Komitmen dosen dalam kegiatan proses belajar mengajar perlu diapresiasi oleh pimpinan.Begitu juga dengan komitmen dosen yang mencurahkan perhatian dan waktunya untukmenjalankan berbagai kegiatan di kampus, serta tidak meninggalkan tanggungjawab utamanya

[20]wawancara ibu Wafi al Hajjaj,STAI At Taqwa,2019

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

sebagai pengajar. Hal ini terlihat keseriusan dan tingginya tingkat kehadirandosen di kelas.[21]

Adapun tujuan dari komitmen mengembangkan mutu sebagai dosen adalah bahwa dunia semakin berubah, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan terjadinya akumulasi informasi baru dan upaya-upaya pengembangan profesi dosen melalui *preservice* dan *in-service education*. Dalam penjelasannya dikemukakan oleh Bapak Suheri selaku wakil ketua Sekolah Tinggi At Taqwa Bondowoso bahwa

"Pengembangan profesi dosen dimaksudkan untuk memenuhi tiga kebutuhan. Pertama,kebutuhan sosial untuk meningkatkan kemampuan sistem pendidikan yang efisien, dan manusiawi. Kedua, kebutuhan untuk menemukan cara–cara untuk membantu staf pendidikan dalam rangka mengembangkan pribadinya secara luas.Ketiga, kebutuhan untuk mengembangkan dan mendorong kemampuan dan potensi non akademik , seperti halnya membantu peserta didiknya dalam mengembangkan keinginan dan keyakinan untuk memenuhi tuntutan pribadi sesuai degan potensi yang dimiliki.[22]

Ada beberapa Upaya-upaya pengembangan mutu yang berorientasi pada komitmen yang dapat dilakukan, mengingat proses perencanaan dan pengembangan karir memegang peranan yang sangat penting. Ada lima langkah proses pelatihan dan pengembangan, pertama analisis kebutuhan, yaitu mengetahui keterampilan kerja spesifikasi yang dibutuhkan, menganalisa keterampilan dan mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur serta tujuan prestasi. Kedua, merencanakan instruksi untuk memutuskan, menyusun, dan menghasilkan isi program pelatihan.

[21]Observasi STAI At Taqwa Bondowoso, 2019.
[22] Wawancara dengan Bapak Suheri, STAI At Taqwa Bondowoso, 2019.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Ketiga, validasi yaitu orang-orang yang terlibat dalam sebuah program pelatihan dapat menyampaikan hasil pelatihannya pada orang lain. Keempat, menerapkan program pelatihan sesuai dengan target yang ditentukan.kelima, evaluasi dan tindak lanjut, yang akan menilai keberhasilan atau kegagalan dari program yang dirancang.

Para Dosen harus berkomitmen untuk mengembangkan berbagai keterampilan yang baru daripada hanya mengandalkan pengetahuan dasar yang tidak berubah.Agar dapat mempertahankan dan memotivasi dosen maka lembaga harus menyediakan sistem untuk mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan pengembangan mutu dosen.

Hal ini sangat penting untuk tetap mempertahankan mutu kinerja para dosen yang potensial, yang dikenal sistem manajemen karir atau sistem perencanaan pengembangan.Ada empat pendekatan yang digunakan untuk mengembangkan mutu dosen, yaitu ; pendidikan formal, penilaian, pengalaman kerja, dan hubungan antar pribadi.

1. Sasaran dan strategi pengembangan mutu:

a. Sasaran bidang pendidikan

Sasaran bidang pendidikan setiap prodi STAI at-Taqwa Bondowoso disesuaikan dengan renstra STAI at-Taqwa Bondowoso dan renop prodi.[23] Untuk lebih jelasnya mengenai sasaran dan strategi tersebut, maka disajikan pada Tabel 1.1. sebagai berikut:

Tabel 1.1.Sasaran dan strategi Bidang Pendidikan

No	Bidang	Sasaran	Strategi

[23]Sumber data, dokumen pedoman sistem penjaminan mutu internal, STAI At taqwa bondowoso,2019

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

1.	Pendidikan	Dosen bersertifikat profesi	Membantu dan memotivasi para dosen untuk mengajukan SKP, jabatan fungsional, impasing, pembaharuan data dosen PDDIKTI (eligble), sehingga dapat memenuhi syarat sertifikasi dosen (sertifikat pendidik)
		Tenaga Pengajar (Dosen) bergelar Doktor pada Program Studi STAI At-Taqwa Bondowoso	Memberikan kesempatan dan tugas belajar kepada dosen untuk melanjutkan studinya baik melalui beasiswa maupun bantuan dari yayasan
		Pengembangan kurikulum KKNI	Menugaskan tiap kaprodi dalam pelatihan dan workshop KKNI, dan mengikutsertakan Asosiasi Forum Prodi kopertais wilayah IV Surabaya
		Dosen dengan jabatan	Memberikan kesempatan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

		akademik Lektor	kepada dosen untuk meningkatkan kegiatan tridharma perguruan tinggi minimal PAK 200-300 dengan pangkat Penata III/C dan Penata Tk.I III/d sesuai dengan SN Dikti.
		Akreditasi Program studi B	Menyiapkan kebutuhan akreditasi dengan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

b.Sasaran bidang penelitian

Sasaran bidang penelitian prodi tiap STAI at-Taqwa Bondowoso disesuaikan dengan renstra STAI at-Taqwa Bondowoso dan renop prodi.[24] Untuk lebih jelasnya mengenai sasaran dan strategi tersebut, maka disajikan pada Tabel 1.2. sebagai berikut:

Tabel 1.2.Sasaran dan strategi Bidang Penelitian

No	Bidang	Sasaran	Strategi
1.	Penelitian	Meningkatnya Publikasi hasil penelitian e-jurnal atau jurnal ISSN	Menyediakan sistem teknologi informasi untuk publikasi dan akses hasil

[24]Sumber data, dokumen pedoman sistem penjaminan mutu internal, STAI At taqwa bondowoso,2019

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

			penelitian, dan bekerja sama dengan perguruan tinggi lain dalam mempublikasikan karya ilmiah dosen
		Dosen menerbitkan Buku ajar	Menyelenggarakan diklat penulisan buku ajar oleh P3M , dan memberikan stimulan dana untuk penerbitan buku , serta mengadakan bedah buku bersama dosen dan mahasiswa.
		Melaksanakan klinik penelitian dosen dan mahasiswa	Menugaskan dosen dan mahasiswa untuk mengikuti diklat penelitian, kemudian dosen memberikan tugas penelitian kepada mahasiswa sesuai dengan tugas matakuliah yang diampuh.
		Dosen dan mahasiswa	Tugas akhir mahasiswa

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

		menghasilkan karya buku ber- ISBN sebagai tugas akhir mahasiswa.	sebagian dilakukan dalam bentuk buku ber-ISBN yang didasarkan pada hasil penelitian.

c.Sasaran bidang Pengabdian Masyarakat

Sasaran bidang pengabdian masyarakat tiap prodi STAI at-Taqwa Bondowoso disesuaikan dengan renstra STAI at-Taqwa Bondowoso dan renop prodi [25].Untuk lebih jelasnya mengenai sasaran dan strategi tersebut, maka disajikan pada Tabel 1.3. sebagai berikut:

Tabel 1.3.Sasaran dan strategi Bidang Pengabdian Masyarakat

No	Bidang	Sasaran	Strategi
1.	Pengabdian Masyarakat	Meningkatkan Pengabdian masyarakat dalam bentuk kerjasama dan pembinaan lembaga pendidikan dasar Islam berbasis ABCD (Asset Based Community Development)	Mendelegasikan dosen dan mahasiswa untuk melakukan pengabdian masyarakat di lembaga-lembaga pendidikan dasar Islam .
		Jumlah desa binaan	Melakukan dan memperluas jejaring desa binaan

[25]Sumber data, dokumen pedoman sistem penjaminan mutu internal, STAI At taqwa bondowoso,2019

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

d.Sasaran di bidang kerjasama

Sasaran di bidang kerjasamatiap prodi STAI at-Taqwa Bondowoso disesuaikan dengan renstra STAI at-Taqwa Bondowoso dan renop prodi.[26]Untuk lebih jelasnya mengenai sasaran dan strategi tersebut, maka disajikan pada Tabel 1.4. sebagai berikut:

Tabel 1.4.Sasaran dan strategi Bidang Kerjasama

No	Bidang	Sasaran	Strategi
1	Kerjasama	Memfasilitasi Registrasi & Penawaran mahasiswa dilakukan secara online	Melakukan kerjasama dengan pihak terkait
		Melaksanakan mengembangkan Renstra dan Renop Prodi secara konsisten	melalui tahap evaluasi dan monitoring serta perkembangan ilmu pengetahuan dan tekhnologi
		Menjalankan penjaminan mutu internal secara	Menempatkan tenaga kependidikan sesuai dengan keahliannya *(the right man on the righ place)* serta memberikan

[26]Sumber data, dokumen pedoman sistem penjaminan mutu internal, STAI At taqwa bondowoso,2019

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

			reward dan punisment

Beberapa Inisiatif pengembangan karir yang dapat dilakukan oleh lembaga yanginovatif yaitu , 1) Menetapkan anggaran , 2) membentuk pusat penjamin mutu,3) mengadakan rotasi atau perputaran posisi pekerjaan, 4) membangun kemitraan, 5) menetapkan jenjang karir, 6) mengadakan pelatihan, 7) Menyediakan workshop perencanaan karir, 8) Menyediakan program –program on line dan off line yang terkomputerisasi dan dalam meningkatkan proses perencanaan karir yang terorganisasi, 9) Menyediakan fasilitas pengembangan karir.

Pengembangan profesi dosen yang dilakukan adalah upaya dosen melakukan peningkatan kinerja dan kapasitasnya sebagai dosen melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi.Tri Dharma PerguruanTinggi ini menyangkut pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat. Dalam melaksanakannya, tentunya harus didukung oleh kompetensi yang baik,memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya sebagai dosen, dan tentunya harus mendapat dukungan dari semua *stakeholder* baik organisasi maupun dari pimpinan. Kompetensi yang baik dalam diri setiap dosen akan memicu dirinya untuk selalu berusaha mengembangkan profesinya sebagai dosen. Jika semua dosen mengembangkan profesinya dengan baik maka dosen tersebut mampu menjalankan pendidikan dengan baik sehingga tentunya akan dapat meningkatkan mutu pendidikan diperguruan tinggi.

Pengembangan profesi jika dikaitkan dengan komitmen maka akan memiliki hubungan yang erat. Komitmen yang kuat dari dalam diri dosen menyebabkan dosen tersebut mampu menyelesaikan segala tugasnya, mampu mempertahankan diri dalam organisasi, serta mampu memotivasi dirinya untuk terus mengembangkan diri untuk

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

bertahan pada posisinya.Pengembangan profesi yang dilakukan para dosen tentunya harus mendapat dukungan dari organisasi atau lembaga tempat mereka bernaung. Dukungan yang diberikan kepada para dosen akan membuat mereka lebih bersemangat untuk kegiatan–kegiatan pengembangan profesi mereka. Hasil akhir yang diinginkan adalah dapat membantu lembaga mencapai tujuan yang diinginkan yaitu kinerja dosen yang baik dan mampu menciptakan lulusan yang bermutu.

a. Upaya peningkatan mutu manajemen di Sekolah Tinggi At Taqwa Bondowoso diterapkan melaui tahapan berikut :

1. Pertama, Membuat rencana kegiatan penguatan administrasi kepegawaian dalam kaitannya untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di lingkungan STAI At Taqwa Bondowoso .Hasil dari Upaya ini adalah terselenggaranya rapat Kaprodi , Staf dan Kasubag Akademik, yang dilaksanakan selama 2 hari yang dilaksanakan di ruang dosen STAI At-Taqwa Bondowoso dan menghasilkan dokumen rencanan kegiatan adminsitrasi kepegawaian.
2. Kedua, Peningkatankualitas Dosen dalam penelitian bagi Dosen STAI At-Taqwa Bondowoso. Hasil dari Upaya ini adalah terlaksananya Bimtek penulisan proposal penelitian bagi Dosen STAI At-Taqwa Bondowoso, yang dilaksanakan yang diikuti oleh Seluruh Dosen bertempat di Ruang Dosen yang dihadiri oleh Dr. H. Hobri, M.Pd. Dosen Universitas Negeri Jember.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3. Ketiga,Peningkatan kuantitas Dosen dalam meraih beasiswa S3. Hasil dari Upaya ini adalah terlaksanannya Pembinaan mendapatkan beasiswa 5000 Doktor Bagi Dosen Prodi MPI yang dilaksanakan pada tanggal 18 Juni 2015 yang bertempat di Ruang Dosen yang dihadiri oleh Dr. H. Imam Syafi'i, M.Pd, Kasubdit Ketenagaan Kemenag RI. Dan diikuti oleh Dosen STAI At-Taqwa Bondowoso.Sehingga pada tahun 2015 terdapat 1 orang Dosen menerima Beasisiswa Program Doktor dari 5000 Doktor Kemeng RI. Pada 2016 terhadap 2 orang Dosen Prodi MPI meraih Beasiswa Doktor dari 5000 Doktor Kemenag RI, 2016 terdapat 1 orang Dosen Prodi MPI meraih Beasiswa Doktor dari LPDP.[27]

b. Upaya untuk pelaksanaan dan hasil kerjasama kemitraan:

1. Menjalin kerjasama dalampengembangan program dan layanan program Studi. Hasil dari upaya ini adalah terjalin kerjasama dengan STAI At Taqwa Bondowoso yang dilaksanakan pada bulan 6 tahun 2017 yang bertempat di Ruang Kaprodi STAI At-Taqwa Bondowoso. Tertuang dalam Surat Perjanjian Kerjasama No : STAI.91/PP.00.01/0074/IV/2017dan STITA.145/A.MB.12/154/IV/2017.
2. Kedua,upayamenjalin kerjasama dengan Kementerian agama Kabupaten Bondowoso dalam memfasilitasi Mahasiswa PPL STAI At-Taqwa Bondowoso. Hasil dari Upaya tersebut pada bulan Maret 2018 terlaksana

[27]Sumber data, dokumen pedoman sistem penjaminan mutu internal, STAI At taqwa bondowoso,2019

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

penandatanganan kontrak kerjasama (MoU) antara STAI At-Taqwa Bondowoso dengan Kemenag Kab. Bondowoso yang dilaksanakan di Ruang Kepala Kantor Kemenag Kab. Bondowoso. Tertuang dalam surat perjanjian kerjasama No: STAI.91/PP.00.01/0374/V/2017.

3. Ketiga ,Sistem penjaminan mutu Dengan mengacu pada SN-DIKTI NO.44 tahun 2015. Dalam penjaminan mutu *(quality assurance)* tiap Prodi STAI At-Taqwa mengacu pada standart yang dimiliki oleh Badan Penjaminan Mutu (BPM) STAI At-Taqwa, meliputi :

   a.Standar pendidikan dan Pengajaran

   b.Standar penelitian

   c.Standar Sarana dan Prasarana Penelitian

   d.Standar Pengelolaan Penelitian

   e.Standar Pendanaan dan Pembiayaan Penelitian

   f.Standar Pengabdian kepada masyarakat

   Cara melaksanakan umpan balik dan tindaklanjut Badan Penjaminan Mutu Prodi dalam monitoring proses belajar selalu berkoordinasi bersama dengan BPM STAI At-Taqwa Bondowoso. Hal ini untuk memastikan bahwa kualitas penyelengaraan kegiatan akademik terkoordinasi dengan Badan Penjaminan Mutu STAI At-Taqwa.

   Sebagai bukti dari komitmen dari pelaksanaan dan pengembangan mutu yang telah diterapkan , Sekolah Tinggi At Taqwa, berhasil meraih penghargaan bergengsi di tingkat propinsi, sebagai pengelola SDM terbaik. Sebagaimana disampaikan oleh Bpk.Akhmadi selaku ketua STAI At Taqwa Bondowoso, bahwa”STAI At Taqwa Meraih Penghargaan sebagai pengelola

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

SDM terbaik oleh Rektor UINSA. STAI AT TAQWA kembali meraih penghargaan dari Kopertais IV dalam bidang pengelolaan SDM 2019. Penghargaan diberikan dalam rangkaian agenda Rapat Pimpinan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKIS) Kopertais Wilayah IV Surabaya, di Hotel Premier Place Sidoarjo, Sabtu, 27 April 2019,Koordinator Kopertais IV Prof. Dr. Masdar Hilmy berkesempatan memberikan penghargaan secara langsung kepada Ketua STAI At Taqwa Bondowoso Bapak Drs. H. AKhmadi, M.Pd.I.Kopertais Awards Kategori Jurnal Ilmiah yang dianugerahkan kepada STAI At Taqwa Bondowoso meliputi kategori Pengelolaan SDM tenaga pendidik dan kependidikan.[28]

Sebagaimana dijelaskan oleh Ibu Yeni Tri Nur Rahmawati selaku koordinator Badan penjaminan Mutu, bahwa Tim ini bertugas untuk melakukan penjaminan

[28]Drs.H Akhmadi ,penyerahan penghargaan sebagai pengelola SDM terbaik oleh Rektor UINSA kepada Ketua STAI At Taqwa Bondowoso, 28 April 2019

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

mutu proses pembelajaran, melaporkan hasil penjaminan tersebut kepada pimpinan Program Studi. Seperti evaluasi hasil proses pembelajaran setiap akhir semester dengan menyebar kuisioner kepada mahasiswa.

Laporan hasil penjaminan mutu ini dijadikan dasar oleh Pimpinan dalam melakukan evaluasi kinerja sebelumnya dan sebagai acuan untuk rencana kerja berikutnya, dalam upaya untuk mencapai Sasaran Mutu Program Studi yang telah ditetapkan. Pelaksanaan penjaminan kualitas Program Studi yang telah dilakukan secara berkelanjutan dan selalu dilakukan perbaikan dalam upaya meningkatkan kualitas kegiatan akademik Program setiap Prodi.[29]

Secara terperinci, langkah-langkah pelaksanaan penjaminan mutu program studi adalah sebagai berikut :

1) KaProdi membentuk Tim Penjaminan Mutu Dari kelompok Dosen Program studi yang bertanggung jawab kepada Ketua STAI At-Taqwa yang ditetapkan melalui SK ketua STAI At-Taqwa No SK Ketua No. STAI.91/PP.00.01/0321/IV/2016
2) BPM STAI At-Taqwa membuat Kuesioner evaluasi kepuasan pelanggan sebagaimana tertuang dalam Pedoman Penjamainan Mutu .Kuesioner yang sudah disusun kemudian disebarkan melalui Google form. Dan diisi secara online oleh Mahasiswa, Dosen dan Tenaga Kependidikan.
3) Hasil pengolahan dan rekapitulasi data dan informasi Program Studi diserahkan ke bagian Audit Mutu untuk diolah, hasil pengolahannya dilaporkan kepada Ketua BPM.

[29]Ibu Yeni Tri Nur Rahmawati selaku koordinator Badan penjaminan Mutu,STAI At Taqwa Bondowoso

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

4) Selanjutnya Ketua BPM melaporkan kepada Ketua STAI At-Taqwa dalam bentuk Laporan tertulis sebagai bahan perbaikan bagi yang belum sesuai dengan standar mutu, dan diadakan peningkatan bagi yang sudah memenuhi standar mutu.
5) Ketua STAI At-Taqwa menginstruksikan kepada Kaprodi untuk melaksanakan perbaikan dan tindakan terhadap hasil temuan terutama bagi yang belum memenuhi standar.

Tindak lanjut yang dilakukan oleh KaProdi dari Hasil Audit Penjaminan mutu ialah :

1. Kaprodi mengevaluasi berbagai temuan hasil audit yang dilaporkan
2. KaProdi menyusun langkah strategis untuk menindaklanjuti temuan dan rekomendasi yang diberikan oleh BPM melalui Ketua STAI At-Taqwa
3. KaProdi mengimplementasikan langkah strategis terkait temuan dan rekomendasi
4. KaProdi memonitor dan mengevaluasi hasil dari implementasi terkait temuan dan rekomendasi.

Sebagai komitmen Pimpinan Sekolah Tinggi At Taqwa, ketua Jurusan/Program Studi sebagai penanggungjawab standar pendidik dan tenaga kependidikan telah menyusun dan melaksanakan beberapa strategi dalam upaya pencapaian standar mutu.Strategi Pencapaian Standar Mutu Dosen dan Tenaga Kependidikan antara lain:

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

1. Dalam penetapan standar pendidik dan tenaga kependidikan dan turunan dari isi standar melalui mekanisme seperti yang diatur dalam sistem Lembaga Penjaminan Mutu, Di samping itu dilakukan melalui strategi antara lain :

a. Mempelajari peraturan perundangan-undangan yang mengatur Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

b. Melakukan studi banding ke berbagai universitas atau perguruan tinggi yang telah dengan baik mengimplementasi Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan menjalankan audit internal dan eksternal terhadap implementasi Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Sebagaimana disampaikan oleh Ketua STAI At Taqwa Bondowoso, Bpk Ahmadi berikut adalah salah satu bentuk kerja sama STAI At TAqwa dengan Akademi Kebidanan Dharma Praja Bondowoso.

c. Melibatkan secara aktif unit kerja terkait dalam perancangan, menyusunan dan penetapan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan di tingkat jurusan/progam studi.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2. Dalam pelaksanaan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, strategi pemenuhan atau pencapaian standar pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan melalui mekanisme dengan mengacu pada sistem Lembaga Penjaminan Mutu serta melalui strategi antara lain:

   a. Menyelenggarakan lokakarya, pelatihan, seminar secara terstruktur dan terencana baik, yang sesuai dengan muatan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan bagi para dosen dan tenaga penunjang serta tenaga administrasi.

   b. Melakukan sosialisasi Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan Standar Operasional Prosedur (SOP),borang kepada para pemangku kepentingan, seperti pejabat struktural bidang akademik, para dosen, tenaga penunjang dan staf administrasi .

   c. Pimpinan STAI,ketua jurusan/program studi dan unit kerja terkait merancang program kerja peninjauan dan penyusunan kurikulum terkait dengan pelaksanaan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan dengan mengacu pada isi standar kompetensi pendidikdan tenaga kependidikan yang telah ditetapkan.

3. Dalam implementasi Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan diperlukan manajemen pengendalian dengan mengacu pada sistem Lembaga Penjaminan Mutu serta melalui strategi pengendalian Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan antara lain:

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

a. Melaksanakan evaluasi dan usaha peningkatan stantar pendidik dan tenaga kependidikan agar terbangun "*siklus* yang berkelanjutan atau *continuous qualityimprovement.*

b. Melaksanakan pengendalian Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan secara terus menerus selama kurun waktu yang ditentukan oleh LPM. Melakukan manajemen pengendalian Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan melalui evaluasi peninjauan kualifikasi,kompetensi dan sertifikasi dosen dan tenaga penunjang termasuk tenaga administrasi yang dilakukan setiap akhir tahun akademik.

4. Melaksanakan audit internal guna mengetahui kekuatan dan kelemahan berbagai kriteria yang terdapat dalam dokumen Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan sebagai penilaian (assessment) dari setiap jurusan/program studi dan unit kerja terkait dalam mengontrol pelaksanaan/pemenuhan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang ditetapkan dengan mengacu pada Audit Internal .

5. Rekruitmen dosen dan tenaga kependidikan harus mengacu kepada kebutuhan penyelenggaraan kurikulum yang dalam proses rekruitmen melibatkan fakultas dan jurusan/prodi.

6. Komposisi dosen dan tenaga kependidikan harus sesuai dengan kebutuhan kurikulum dalam hal kualifikasi staf, pengalaman, bakat, umur, status, dan sebagainya.

7. Pengembangan dosen harus mengacu kepada rasio dosen dan mahasiswa.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

8. Dosen harus didorong dan dimotivasi untuk mencapai gelar pendidikan tinggi (doktor) sesuai bidang keahliannnya.
9. Dosen harus didorong dan dimotivasi untuk mencapai jabatan akademik sesuai bidang keahliannya.
10. Beban kerja dosen persemester untuk kegiatan tridarma perguruan tinggi seharusnya sekurang-kurangnya setara 12 sks dan sebanyak-banyaknya setara 16 sks.[30]

Berikut adalah Sistem monitoring dan evaluasi, serta rekam jejak kinerja akademik Dosen dan kinerja tenaga kependidikan berdasarkan Buku Pedoman Monitoring dan Evaluasi STAI At-Taqwa Bondowoso disahkan melalui SK Ketua Nomor: STAI.91/PP.04/035/II/2016 dengan rincian sebagai berikut:

1. Dosen
   a. Sistem Monitoring dan Evaluasi
      1) Menyusun instrumen monitoring dan evaluasi
      2) Monitoring dan evaluasi dilakukan oleh Ketua Program Studi
      3) Hasil monitoring dan evaluasi dilaporkan kepada Wakil Ketua 1 Bidang Akademik
   b. Sistem evaluasi rekam kinerja akademik
      1) Materi pengajaran dituangkan dalam bentuk Rencana Pembelajaran Semester (RPS), Presensi Mahasiswa, Buku Ajar, dan tertuang dalam berita acara perkuliahan/jurnal perkuliahan, muatan kisi-kisi soal UTS dan UAS dan nilai hasil perkuliahan tiap semesternya.

[30]Pedoman Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, STAI At TAqwa bondowoso (Lembaga penjamin mutu internal)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2) Hasil Penelitian, Proposal penelitian, laporan penelitian, piagam dan sertifikat pengembangan karir Dosen.
3) Hasil pelayanan/pengabdian kepada masyarakat, proposal, dan laporan
4) Penerbitan karya ilmiah melalui jurnal ilmiah, buku, *hand out*, makalah dan produk lainya.
5) Kepangkatan jenjang karir Dosen
6) Penilaian melalui peninjauan terhadap laporan BKD masing-masing Dosen di setiap semesternya.
7) Penilaian Dosen melalui SKP (Sasaran Kerja Pegawai)

2. Tenaga Kependidikan
   a. Sistem Monitoring dan Evaluasi
      1) Tersediannya instrumen untuk melakukan monitoring dan evaluasi
      2) Monitoring dan evaluasi oleh setiap pimpinan sesuai dengan tupoksinya
      3) Hasil monitoring dan evaluasi dilaporkan kepada pihak terkait untuk perbaikan
   b. Sistem evaluasi rekam kinerja
      1) Penilaian tenaga kependidikan melalui kehadiran dan keaktifan
      2) Melalui hasil pencapaian kinerja sesuai dengan tupoksinya
      3) Penilaian tenaga kependidikan melalui SKP (Sasaran Kerja Pegawai)

Sebagaimana dijelaskan oleh bapak Abdul ghoffar selaku Kaprodi MPI bahwa, kegiatan Monitoring dan evaluasi dilakukan oleh Ketua Program Studi setiap akhir semester yang mencakup materi dan perangkat pengajaran, hasil

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

penelitian, hasil pengabdian, penerbitan karya ilmiah, kepangkatan, Laporan Kinerja Dosen (LKD) danSasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan tujuan agar Dosen memiliki etos kerja yang baik dan profesional dalam bidang Pendidikan Dasar Islam.[31]

3. Monitoring dan Evaluasi Kinerja Tridharma Perguruan Tinggi

Monitoring dan evaluasi kinerja Dosen di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat pada setiap Program Studi berdasarkan Buku Pedoman Monitoring dan Evaluasi STAI At-Taqwa Bondowoso adalah:

1. BPM Program studi merencanakan kegiatan dan mempersiapkan intrumen-intrumen monitoring dan evaluasi.
2. BPM Program Studi mengajukandraf monitoring dan evaluasi kepada pimpinan untuk membentuk tim pelaksana monitoring dan evaluasi.
3. Tim pelaksana monitoring dan evaluasi melaksanakanmonitoring dan evaluasi terhadapkinerjaDosen di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
4. Tim pelaksana monitoring dan evaluasi melakukan penilaian terhadap laporan BKD (Beban Kinerja Dosen) masing-masing Dosen sesuai jadwal yang telah ditentukan.
5. Tim pelaksanana monitoring dan evaluasi melaporkan hasil penilaian secara tertulis kepada ketua tim untuk ditindaklanjuti dan dilaporkan pada ketua STAI At-Taqwa Bondowoso pada setiap semesternya.[32]

Monitoring dan evaluasi bidang pendidikan meliputi Rencanan Pembelajaran Semester (RPS), Absensi Perkuliahan, Jurnal Perkuliahan, Media

[31] Wawancara dengan Abdul Ghoffar, Kaprodi MPI, STAI At TAqwa Bondowoso
[32]sumber data,Pedoman Monitoring dan Evaluasi STAI At-Taqwa Bondowoso, th 2016

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Pembelajaran, dan Sistem Evaluasi. Dibidang penelitian meliputiproposal penelitian, proses dan pelaksanaan serta laporan penelitian, yang diterbitkan melalui jurnal penelitian ber-PISSN, EISSN. Dan bidang pengabdian masyarakat, meliputi: proposal pengabdian masyarakat, pelaksanaan pengabdian dan laporan kegiatan pengabdian baik kepada lembaga pendidikan maupun masyakarakat. Kegiatan ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan kelanjutan karir Dosen kedepan.Hasil monitoring dan evaluasi ini kemudian dilaporkan kepada Ketua STAI At-Taqwa Bondowoso untuk ditindak lanjuti.[33]

B.Temuan Penelitian

Pengembangan mutu dosen Sekolah Tinggi Agama Islam at Taqwa Bondowoso Tahun Akademik 2019/2020,Berdasarkan hasil paparan data penelitian maka ada beberapa ringkasan temuan penelitian sebagaimana dikemukakan dalam tabel berikut

NO.	Fokus Penelitian	Temuan Penelitian
1.	Kompetensi Dosen dalam pengembangan mutu Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso Tahun Akademik 2019/2020	Kompetensi Dosen dalam pengembangan mutu Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso Tahun Akademik 2019/2020 , adalah sebagai berikut: 1) Peningkatan kemampuan dan kompetensi tenaga kependidikan. 2) Penggunaan fasilitas teknologi

[33]Sumber data,Pedoman Monitoring dan Evaluasi STAI At-Taqwa Bondowoso, th 2016

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

		informasi untuk meningkatkan layanan prima. 3) Penempatan tenaga kependidikan berdasarkan kompetensinya. 4) Pelaksanaan manajemen berorientasi pada *Total Quality Management* (TQM). 5) Pemberian *reward* dan *punishment* bagi karyawan (staf TU). Dengan mengacu pada Pedoman pengembangan sumber daya manusia STAI At-Taqwa Bondowoso yang ditetapkan melalui SK Ketua STAI At-Taqwa No. Nomor STAI.91/PP.00.01/0009/I/2016, tertuang dalam BAB II tentang Kualifikasi Pimpinan, Dosen dan Tenaga Kependidikan sekurang-kurangnya mencakup : (a) Berakhlakul Karimah berasaskan Akidah Islam *Ahlussunnah Wal Jama'ah*

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

		Annahdliyyah. (b) Memenuhi Persyaratan Golongan/Jabatan Fungsional minimal Asisten Ahli untuk Kaprodi. (c) Memiliki Kualifikasi pendidikan minimal (S2) untuk Dosen.
2.	Komitmen Dosen dalam pengembangan mutu Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso Tahun Akademik 2019/2020	Komitmen Dosen dalam pengembangan mutu Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso Tahun Akademik 2019/2020, adalah sebagai berikut : Memberikan orientasi danm bimbingan agar bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai tugas pokok dan fungsinya. Selain itu program studi memberi kesempatan, bahkan mendukung keterlibatan tenaga kependidikan dalam aktivitas yang berorientasi peningkatan kemampuan.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan uraian pada bab IV tentang temuan hasil penelitian maka dalam bab ini peneliti akan melakukan pembahasan dengan cara mendiskusikan dan menginterpretasikan antara hasil temuan yang telah di rumuskan dalam bentuk tema penelitian yang relevan. Selanjutkan dapat dijelaskan yang mendasari tema penelitian dalam tesis ini adalah fokus penelitian tentang pengembangan mutu dosen di Sekolah Tinggi at taqwa bondowoso. Pembahasan disesuaikan dengan fokus penelitian yaitu :

A. Kompetensi Dosen dalam pengembangan mutu di Sekolah Tinggi Agama Islam at Taqwa Bondowoso

Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan adalah kelayakan fisik maupun mental, serta harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Kualifikasi dan kompetensi Dosen telah ditentukan dan diatur oleh Undang – Undang. Secara rinci diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Dalam Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.[1] Kompetensi yang dimaksud undang- undang tersebut meliputi,

1. Kompetensi pedagogik, merupakan kemampuan dosen dalam mengelola peserta didik (mahasiswa). Dimana dosen sebagai pendidik dan pengajar harus mampu merancang pembelajaran, bagaimana menyampaikan informasi dan ilmu pengetahuan pada mahasiswa, serta mampu melakukan evaluasi dan penilaian, yang meliputi:
   a. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
   b. Pemahaman terhadap peserta didik
   c. Pengembangan kurikulum/silabus
   d. Perancangan pembelajaran
   e. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
   f. Evaluasi hasil belajar dan
   g. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagaipotensi
2. Kompetensi kepribadian, yaitu berkaitan dengan etika dalam kegiatan sehari-hari. Bagaimana cara berucap, bersikap, maupun cara berpakaian. Sebagai pengajar dan pendidik dosen harus menjaga tingkah laku dan perbuatan untuk menjadi teladan bagi mahasiswanya.
3. Kompetensi professional yaitu Kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam. Dimana dosen tidak hanya terampil dalam merancang penelitian, melainkan juga mampu mengembangkan dan menerapkan hasil penelitiannya di masyarakat. Kemampuan tersebut meliputi:

[1]Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

a. Konsep, struktur, dan metoda keilmuan,teknologi dan seni yang menaungi atau koheren dengan materi ajar.

b. Materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah.

c. Hubungan konsep antar mata pelajaran terkait.

d. Penerapan konsep – konsep keilmuan dalam kehidupan sehari – hari

e. Kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Penguasaan kompetensi tersebut tentu bukan hanya semata-mata untuk mencapai penilaian yang baik untuk sertifikasi dosen.Lebih daripada itu, kompetensi tersebut harus dimiliki oleh dosen untuk peningkatan kualifikasi dan kompetensinya. Bagaimanapun juga , dosen tidak hanya memiliki peran dalam transfer ilmu, tapi juga menanamkan nilai-nilai etika dan moral kepada para mahasiswa sebagai *agent of change*.[2]

4. Kompetensi sosial yaitu Kemampuan melakukan interaksi social dengan mahasiswa, kolega, karyawan dan masyarakat untuk menunjang pendidikan. Adapun sub kompetensinya meliputi:

a. Empati (*empathy*) yaitu Meletakkan sensitifitas dan pemahaman terhadap bagaimana mahasiswa melihat dunianya sebagai hal yang utama dan penting dalam membantu terjadinya proses belajar.

b. Berpandangan positif terhadap orang lain, termasuk nilai dan potensi yang dimiliki seperti Menghormati harga diri dan integritas mahasiswa, disertai dengan adanya harapan yang realistis (positif) terhadap perkembangan dan prestasi mereka.

[2]Yamin, M dan Maisah.2010. Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Gaung Persada

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

c. Berpandangan positif terhadap diri sendiri, termasuk nilai dan potensi yang dimiliki,Mempunyai harga diri dan integritas yang baik, disertai dengan tuntutan dan harapan yang realistis (positif) terhadap diri sendiri.

d. Genuine (*authenticity*),Bersikap tidak dibuat-buat, jujur dan terbuka,mudah ,dilihat, orang lain.

e. Berorientasi pada tujuan yaitu Senantiasa komit pada tujuan, sikap, dan nilai yang luas, dalam, serta berpusat pada kemanusiaan. Semua perilaku yang tampil berorientasi pada tujuan.

pengembangan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional dosen di STAI At Taqwa berdasarkan hasil analisis kebutuhan oleh lembaga penjamin mutu, karena hasil analisa berdampak pada tuntutan peningkatan kompetensi para dosen, sebab untuk menghasilkan mutu pembelajaram yang baik, menuntut kompetensi dosen yang tinggi dan profesional. Pada STAI At Taqwa sudah ada lembaga penjamin mutu, yang berfungsi mengkaji, menganalisis dan memberikan masukan tentang pengembangan kompetensi dosen kepada setiap jurusan dan bagian. Hasil analisis dari lembaga penjaminan mutu digunakan untuk penyusunan seluruh program pendidikan.

Sebagaimana wawancara dengan Bapak Ahmadi selaku ketua STAI At Taqwa Bondowoso :

Di Sekolah Tinggi at Taqwa Bondowoso semua dosen sudah memenuhi kualifikasi sebagaimana ketentuan perundang – undangan yang berlaku.Dalam undang- undang dijelaskan bahwa Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas,salah satunya

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

adalah setiap dosen harus bisa mengaji Al Quran,bahkan ini menjadi syarat wajib dosen dari lembaga kami dalam sistem penerimaan pendidik maupun tenaga kependidikan,serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Rata-rata semua dosen disini adalah alumni dari pesantren yang berada di dalam maupun luar kota Bondowoso.[3]

Dosen dan tenaga kependidikan, secara formal diimplementasikan secara konsisten sesuai aturan yang terdapat dalam buku Pedoman Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan Sistem Penjaminan Mutu Internal.Pedoman ini disahkan melalui SK Ketua Nomor; STAI.91./PP.04/0471/XI/2015**.** Selain itu, Isi buku pedoman ini mengacu pada STATUTA STAI At-Taqwa dan Buku Pedoman Penjamin Mutu Akademik STAI At-Taqwa Bondowoso. Cakupan pendoman terdiri dari aturan-aturan yang berhubungan dengan sistem seleksi, perekrutan, penempatan, pengembangan, retensi dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan.Adapun penjelasan dan implementasinya yang telah dijalankan sejak tahun 2015 sampai tahun hingga saat ini . Hal tersebut disampaikan oleh ibu yeni selaku ketua lembaga penjaminan mutu STAI At Taqwa Bondowoso.[4]

Persyaratan Umum Dosen dan Tenaga Kependidikan Sekolah Tinggi at Taqwa bondowoso

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
2. Berwawasan Islam Ahlus Sunnah Wal-Jamaah, Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945
3. Mempunyai keahlian tertentu yang dibuktikan dengan hasil karya ilmiah dan atau penelitian serta keterangan lain yang sah

[3]Ahmadi,wawancara STAI At Taqwa Bondowos 2019
[4]Yeni, wawancara dosen STAI AT Taqwa Bondowoso 2019

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

4. Memiliki kompetensi sebagai tenaga pengajar
5. Mempunyai moral dan integritas yang tinggi
6. Memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap masa depan Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) At-Taqwa Bondowoso, bangsa dan negara.

Selain Persyaratanumum ada pula persyaratan khususDosenyang harus dipenuhi di Sekolah Tinggi At Taqwa Bondowoso adalah sebagai berikut :

1. Minimal berijazah S2 /Magister
2. Memiliki integritas moral dan komitmen yang tinggi dalam menjaga nilai-nilai ke at taqwaan
3. Memiliki tanggung jawab terhadap beban kerja sebagai Dosen.
4. Memiliki keterampilan IT
5. Siap dan mampu melaksanakan penelitian dan pengabdian pada masyarakat

Kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas tersebut tentu bukan hanya semata-mata untuk mencapai penilaian yang baik untuk sertifikasi dosen. Lebih daripada itu, kompetensi tersebut harus dimiliki oleh dosen untuk peningkatan kualifikasi dan kompetensinya. Bagaimanapun juga ,dosen tidak hanya memiliki peran dalam transfer ilmu, tapi juga harus menanamkan nilai-nilai etika dan moral kepada para mahasiswa sebagai *agent of change*.[5]

Sedangkan Kualifikasi Akademik Dosen yang dimaksud adalah minimal melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang ilmu keahlian.Kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen

[5]Yamin, M dan Maisah. 2010. Standarisasi Kinerja Guru.(Jakarta: Gaung Persada,2010)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

pembelajaran dikembangkan oleh BSNP dan ditetapkanPendidik pada pendidikan tinggi harus memiliki kualifikasi pendidikan minimum:

a. Lulusan diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) untuk program diploma;
b. Lulusan program magister (S2) untuk program sarjana (S1); dan
c. Lulusan program doktor (S3) untuk program magister (S2) dan program doktor (S3).

Selain kualifikasi pendidik pendidik pada program profesi harus memiliki sertifikat kompetensi sesuai dengan tingkat dan bidang keahlian yang diajarkan dan dihasilkan oleh perguruan tinggi.[6]

B. Komitmen Dosen dalam pengembangan mutu sekolah Tinggi agama Islam At taqwa Bondowoso

Di era pengetahuan sekarang ini dengan perubahan paradigma pendidikan, dosen memiliki tugas yang tidak ringan. Sebab, dosen tidak hanya berkewajiban mengajar akan tetapi juga membimbing mahasiswa agar yang bersangkutan memiliki kompetensi yang relevan dengan keahliannya. Tidak hanya sekedar mengajar dan mendidik, akan tetapi juga memiliki tanggung jawab pengembangan ilmu pengetahuan melalui penelitian dan kegiatan pengabdian masyarakat yang semestinya dilakukan secara terus menerus.

Dosen tidak akan dapat membimbing untuk mahasiswa agar menemukan sesuatu yang baru, jika dosennya sendiri tidak melakukan riset, baik kepustakaan ataupun lapangan. Tanggung jawab dosen yang relatif berat adalah melakukan penelitian secara serius.Di dalam hal ini, maka seorang dosen memanggul tugas untuk menemukan konsep atau teori yang sesuai dengan bidangnya.

[6] Ibid

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Untuk meningkatkan kualitas dan mutu perguruan tinggi, ternyata tidak hanya memerhatikan aspek administrasi dan sarana prasarana perguruan tinggi saja. Peningkatan mutu dan kualitas dosen juga sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas perguruan tinggi tersebut.Seperti kita ketahui, bahwa dosen merupakan pendidik profesional atau juga seorang ilmuwan yang bertugas untuk mengembangkan dan melakukan perluasaan terhadap ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dengan melalui proses pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Peningkatan mutu dosen tersebut pasti akan membawa hal positif dan perubahan baik dalam mutu perguruan tinggi.Untuk melakukan peningkatan kualitas mutu pendidikan tersebut, ada 5 hal yang biasa dilakukan dosen dalam peningkatan kualitas dosen di perguruan tinggi.

1. Melakukan penelitian

   Melakukan suatu penelitian merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas seorang dosen.Penelitian di bidang ilmu yang didalami tersebut, sangat diperlukan sekali dalam meningkatkan kualitas seorang dosen.Semakin banyak penelitian yang dilakukan, maka semakin banyak pengalaman yang di dapat.Sehingga, beberapa penelitian yang dilakukan tersebut bisa ditarik dan dibuat dalam jurnal ilmiah.

   Jurnal ilmiah ini juga merupakan salah satu hal yang dapat membantu meningkatkan peringkat suatu perguruan tinggi. Terlebih apabila jurnal tersebut diterbitkan dalam portal jurnal internasional, pasti akan membawa dampak yang besar terhadap perguruan tinggi dimana dosen tersebut mengajar.

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2. Selalu *upgrade* ilmu

Menurut UU perguruan Tinggi pada tahun 2012, proses peningkatan ilmu tersebut dapat dilakukan melalui banyak hal, seperti penerbitan buku, penelitian, dan lainnya.Namun, menjadi dosen tidak hanya melakukan penelitian, tapi juga diwajibkan untuk menempuh pendidikan terbaik.

Di Indonesia sendiri, jumlah dosen yang sudah memiliki gelar doktor masih dinilai kurang.Sehingga, pemerintah sendiri juga sangat mendorong para dosen untuk selalu meng-*upgrade* ilmu yang di dalaminya tersebut salah satunya adalah program beasiswa 5000 doktor.

3. Selalu aktif dan kreatif

Menjadi seorang dosen memang dituntut untuk menjadi seorang yang aktif dan kreatif. Banyak hal yang akan berdampak positif apabila seorang dosen mampu selalu aktif dan kreatif. Aktif dan kreatif yang dimaksud adalah bahwa seorang dosen harus mamp memberikan suatu hal yang baru dan bisa bermanfaat bagi orang banyak. Tidak hanya di lingkungan kampus, tapi juga dari luar kampus.Selain itu, dengan menjadi dosen yang aktif dan kreatif, maka suasana di dalam kelas pun akan menjadi lebih baik. Mahasiswa akan dijauhkan dari rasa kebosanan dan malas dalam proses belajar mengajar.

4. Melakukan pengabdian masyarakat

Kegiatan pengabdian masyarakat merupakan suatu hal yang diwajibkan dalam perguruan tinggi. Karena pada dasarnya, melakukan pengabdian kepada masyarakat adalah suatu proses implementasi dalam tri dharma perguruan tinggi. Dengan melakukan proses pengabdian masyarakat,

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

maka seorang dosen akan mampu mengembangkan ide kreatifnya dalam membangun masyarakat yang lebih maju.

5. Pendekatan dengan mahasiswa dan lingkungan kampus

Tidak hanya mendalami soal ilmu, namun seorang dosen juga sangat disarankan untuk melakukan pendekatan terhadap mahasiswa dan lingkungan kampus. Bagaimana pun, keberadaan dosen di kampus berbanding lurus dengan proses pembelajaran mahasiswa di lingkungan kampus. Selain itu, proses pendekatan seperti ini juga sangat bermanfaat untuk proses peningkatan mutu di lingkungan kampus.Dari ke lima hal tersebut, menjadi dosen memang tidaklah semudah yang dibayangkan. Namun, dengan melakukannya sepenuh hati pasti akan dengan mudah meningkatkan mutu dan kualitas dari pendidikan tersebut.

Dalam sistem manajemen pendidikan yang mengangkat mutu (kualitas) sebagai strategi usaha dan berorientasi pada kepuasan stakeholders (pelanggan) lembaga maka harus dengan melibatkan seluruh anggota organisasi itu sendiri secara terus menerus. Pada lingkup ini, lembaga pendidikan dikatakan menerapkan TQM dengan dasar karakteristik manajemen kualitas yang muncul di dalamnya, antara lain:

1) Komitmen total pada peningkatan nilai secara kontinyu terhadap *customer,investor* dan tenaga (staf)
2) Lembaga memahami dorongan pasar yang mengartikan kualitas bukan atas dasar kepentingan organisasi tetapi kepentingan *customer*dan
3) Komitmen untuk memimpin orang dengan perbaikan dan komunikasi terus-menerus.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Upaya yang dilakukan dalam pengembangan mutu dosen sangat menentukan gerak langkah perkembangan kelembagaan pendidikan itu sendiri, sebab setiap saat kebutuhan pemanfaat lembaga pendidikan terus menerus mengalami perubahan yang menuntut kepekaan lembaga pendidikan untuk menyesuaikan pola pengelolaannya dengan kebutuhan zaman dan pelanggan.

Lembaga dikatakan bermutu jika output yang dihasilkannya sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Keseimbangan antara aspek yang transendental dengan yang profan dalam formulasi isi dan tujuan dari pendidikan ini tertuang di kerangka terminologi pendidikan itu sendiri yaitu suatu proses yang komprehensif dari pengembangan kepribadian manusia secara keseluruhan yang meliputi intelektual, spiritual, emosi dan fisik, sehingga seorang manusia disiapkan dengan baik untuk melaksanakan tujuan-tujuan kehadirannya oleh Tuhan sebagai hamba dan wakilnya di dunia. Allah menjelaskan dalam al-Qur‟an, QS.Al Hasyr ayat 18,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat) dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.[7]

Ayat tersebut memerintahkan orang mukmin senantiasa bertaqwa kepada Allah dengan memperhatikan amal baik dan buruk untuk hari kiamat

[7] Alquran dan terjemah, Kementerian Agama Republik Indoensia (jakarata;2018)

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

karena Allah Maha mengetahui perbuatan makhluknya. Kata al-Tandur yakni melihat, memperhatikan, atau menganalisis, artinya setiap orang perlu memperhatikan setiap sesuatu yang akan diperbuatnya terhadap hari esok.

Dalam konteks pengembangan mutu dosen sebagai pelaksana Tridharma Perguruan Tinggi maka, seruan bagi orang-orang yang beriman untuk bertaqwa dan menganalisis perilakunya sehingga memiliki implikasi untuk betul-betul merencanakan program untuk bekal masa depan mereka,bahkan di akhir ayat dipertegas "Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan" yang bisa dimaknai sebagai "keharusan mempertanggungjawabkan apa yang dikerjakan oleh komponen organisasi pendidikan kepada Allah" khususnya para dosen.

Rencana-rencana tentang pengembangan mutu pendidikan yang dituangkan dalam sebuah visi, misi, tujuan, sasaran hingga uraian teknis pelaksanan program kependidikan. Rangkaian tersebut yang perlu diimplementasikan dalam kegiatan mutu dan pengembangannya, karena perencanaan yang tertuang dalam sebuah program merupakan sebuah janji yang wajib dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, karena janji tersebut akan diminta pertanggungjawaban baik di hadapan manusia ataupun di sisi Allah SWT.

Dalam konteks pengembangan mutu dosen , visi suatu lembaga pendidikan dalam hal ini STAI At Taqwa Bondowoso yang secara substantif menjadi rujukan gerak organisasi dan menjadi harapan besar untuk masa yang akan datang, merupakan salah satu janji yang harus dipenuhi dan dikelola dengan sebaik-baiknya. Artinya, visi merupakan suatu hal yang dicita-citakan

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dan menjadi suatu pandangan serta harapan yang akan dicapai bersama dengan memadukan semua kekuatan, kemampuan dan keberadaan para pengikutnya.

Ada gambaran menarik seperti yang digambarkan Bengt Karlof & Fredrik Helin Lovingsson:

"Vision in the sense of something seen in a dream is the term used to describe a picture of a company"s situation in a relatively remote and desirable future. Willi Railo, the sports psychologist, defines vision as a "barrier-breaking mental picture of a desired situation". The words „barrier-breaking" are important in Railo"s description. The most important aspect of a vision is that it challenges the comfortable present, calling for action and change".[8]

Paparan tersebut memberi gambaran bahwa pengembangan mutu tidak terjadi begitu saja, namun pengembangan mutu tersebut perlu direncanakan dan diorganisir oleh lembaga. Pada posisi ini jelas bahwa mutu merupakan kemampuan lembaga dalam pengelolaan secara operasional dan efisien tehadap komponen-komponen yang berkaitan dengan lembaga pendidikan sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma atau standar yang diberlakukan.

Pengembangan mutu bukan hanya semata-mata ditentukan oleh seberapa kadar pengetahuan, keterampilan, kejujuran, kemahiran, dan keahlian yang dikuasai dan bisa menjadi penunjang kesanggupannya, melainkan harus disertai oleh orientasi dan sikapnya untuk tampil produktif dan prestatif.

Pengembangan mutu akan bermakna nyata manakala pengejawantahannya bukan optimal hanya sesaat melainkan cenderung

[8]Bengt Karlöf & Fredrik Helin Lövingsson, *The A-Z of Management Concepts and Models*, (London: Thorogood Publishing, 2005), 396.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

menunjukkan peningkatan secara terus menerus. Oleh karena itu maka upaya perbaikan dan peningkatan mutu selain ditunjang oleh berbagai penguasaan materi, juga orientasi serta motivasi untuk terus meningkatkan potensi diri .Hal ini akan berjalan secara optimal apabila ada komitmen dan kerjasama dari semua yang mempunyai kepentingan untuk mencapai mutu yang di targetkan.

Sebagaimana di sampaikan oleh bapak abdul ghofar bahwa, Sistem pengembangan dan peningkatan mutu dosen dilaksanakan setiap awal dan akhir semester oleh Ketua Program Studi setelah mendapat persetujuan dari pihak pimpinan STAI.Adapun bentuk pengembangannya adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan mutu Dosen
   a. Memberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan diri baik melalui pendidikan formal maupun non formal.
   b. Pengembangan profesi dan karir.
   c. Pengembangan kompetensi Dosen meliputi, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.
   d. Pengembangan profesi dan karir Dosen dilakukan melalui: tugas belajar, diklat, pelatihan, seminar, workshop, dan berbagai kegiatan akademik lain, kenaikan pangkat, promosi jabatan, serta Beasiswa Belajar.
2. Retensi

   Retensi diberikan kepada Dosen dan Tenaga Kependidikan berupa:

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

a. Pengembangan karir, meliputi: tugas belajar, pelatihan, seminar, dan kegiatan akademik lainnya.

b. Kenaikan pangkat dan promosi jabatan (NIDN, SKTP, Jabfung dan Serdos)

c. Pemberian insentif berupa biaya studi dalam negeri

d. Mendapatkan SK Yayasan At-Taqwa Bondowoso

Salah satu tugas pokok perguruan tinggi adalah mengembangkan ilmu pengetahuan.Tugas tersebut direalisasikan melalui pengkajian dan riset-riset ilmiah yang dilakukan oleh komunitas akademik yang ada di dalamnya, terutama para dosen. Beberapa indikator yang dipakai untuk menilai produktifitas ilmiah seorang dosen adalah jumlah dan kualitas publikasi ilmiah, pengakuan, dan penghargaan atas karya maupun integritas ilmiahnya, serta tingkat aktivitas ilmiahnya dan partisipasi dalam seminar, lokarya, publikasi ilmiah melalui jumal baik nasional maupun internasional dan kegiatan karya ilmiah lainnya.

Pada akhirnya nanti suatu proses penyelenggaraan pendidikan diharapkan dapat melahirkan keunggulan akademik bagi peserta didiknya, sehingga menjadi pribadi yang sempurna dan dapat memposisikan dirinya sebagai mahluk individu, mahluk social dan sebagai hamba Allah.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah diperoleh serta disajikan oleh peneliti pada bab sebelumnya maka dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi dosen dalam pengembangan mutu di sekolah tinggi At Taqwa Bondowoso

   Upaya Peningkatan kompetensi dosen di Sekolah Tinggi At Taqwa Bondowoso dilaksanakan dalam bentuk

   a. Studi lanjut bagi dosen STAI At Taqwa Bondowoso yang telah berkualifikasi S2 untuk melanjutkan studi lanjut ke S3. Hal ini didukung oleh komitmen tenaga pendidik (Dosen) yang memiliki kompetensi dan kualifikasi akademik lulusan magister (S2), sesuai bidang kehliannya pada program studi (Prodi) masing-masing studi lanjut bergelar.

   b. Memberikan peluang kepada dosen untuk mengikuti lokakarya, diklat,seminar, sarasehan, workshop untuk pengembangan mutu dosen serta mendatangkan pakar/ahli dari luar sebagai nara sumber.

   c. Adanya supervisi dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada para dosen telah dilakukan secara kontinyu dan berkelanjutan.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2. Komitmen Dosen dalam pengembangan mutu Sekolah Tinggi Agama Islam At Taqwa Bondowoso Tahun Akademik 2019/2020

Pengembangan profesi yang dilakukan para dosen mendapat dukungan dari organisasi atau lembaga tempat mereka bernaung. Dukungan yang diberikan kepada para dosen dapat membuat mereka lebih bersemangat untuk kegiatan–kegiatan pengembangan profesi mereka, antara lain :

a. Memberi pembinaan secara periodik kepada dosen sesuai dengan visi dan misi Sekolah Tinggi At Taqwa Bondowoso.
b. Memberikan reward atau penghargaan kepada dosen yang berprestasi
c. Melakukan studi banding ke lembaga lain, untuk menambah wawasan dan pengalaman.

Pada STAI At Taqwa sudah ada lembaga penjamin mutu, yang berfungsi mengkaji, menganalisis dan memberikan masukan tentang pengembangan mutu dosen kepada setiap jurusan dan bagian. Hasil analisis dari lembaga penjaminan mutu digunakan untuk penyusunan seluruh program pendidikan.Adapun bentuk pengembangannya adalah sebagai berikut:

a. Memberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan diri baik melalui pendidikan formal maupun non formal.
b. Pengembangan profesi dan karir secara optimal
c. Pengembangan kompetensi Dosen meliputi kompetensi pedagogik,kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.
d. Pengembangan profesi dan karir Dosen dilakukan melalui, tugas belajar, diklat, pelatihan, seminar, workshop, dan berbagai kegiatan

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

akademik lain, kenaikan pangkat, promosi jabatan, serta Beasiswa Belajar.

Sistem pengembangan dan peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan dilaksanakan berupa pelatihan, workshop dan subsidi biaya tugas belajar. Pengembangan profesi yang dilakukan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral, tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan. Terdapat beberapa jenis pelatihan dan pendidikan yaitu :*In House Training (IHT),* Kemitraan sekolah, Pelatihan berjenjang dan khusus.

Dalam pelaksanaannya untuk pengembangan mutu dosen yang akan melanjutkan studi lanjut mandiri tetap mendapatkan subsidi dari lembaga, dengan sumber utama pembiayaannya dari UKT Mahasiswa dan yayasan. Sedangkan studi lanjut bergelar dari lembaga, beasiswa berasal dari LPDP dan beasiswa 5000 doktor.

Jadi pengembangan sumber daya manusia merupakan manajemen fungsional sumber daya manusia dan bagian dari keseluruhan manajemen suatu organisasi yang mengatur manusia yang bekerja untuk organisasi agar mampu menciptakan nilai ekonomi, dan social secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan bersama. Hasil akhir yang diinginkan adalah dapat membantu lembaga mencapai tujuan yang diinginkan yaitu kinerja dosen yang baik dan mampu menciptakan lulusan yang bermutu.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

B. Saran

Diakhir penulisan ini kami sebagai penulis ingin memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan selanjutnya guna menambah pengetahuan tentang Pengembangan mutu dosen Sekolah Tinggi agama Islam At Taqwa. Saran-saran ini kami tujukan kepada pihak terkait sebagai berikut :

1. Bagi lembaga
    a. Perlu program khusus atau program prioritas untuk pengembangan kompetensi pedagogik antara lain berupa pengembangan kompetensi multi media pembelajaran dalam bentuk pelatihan penggunaan berbagai macam tekhnologi informasi yang tersedia saat ini secara intensif dan berkelanjutan. Dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran khususnya untuk mata kuliah wajib diharapkan pada pihak Sekolah tinggi untuk memilik lembaga atau forum bagi dosen-dosen pengampu mata kuliah wajib sebagai sarana untuk duduk bersama membahas hal-hal penting yang berkaitan dengan peningkatan mutu pembelajaran sehingga pembelajaran yang diharapkan mahasiswa memiliki kompetensi dasar yang sama.
    b. Perlu melakukan evaluasi secara terus menerus untuk meningkatkan mutu dosen, untuk berkreativitas dan terus berinovasi untuk mengembangkan, meningkatkan mutu profesi, membina hubungan kekeluargaan dan kesetiakawanan social serta memaksimalkan lembaga penjaminan mutu sebagai

IAIN JEMBER
digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

kontrol kinerja dosen . Maka berdasarkan hasil penelitian ini disarankan pada lembaga agar lebih meningkatkan dukungan kepada para dosen terutama yang berkaitan dengan keadilan,penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan.

2. Bagi Pimpinan

   a. Diharapkan kepada pimpinan Sekolah tinggi Agama Islam At TAqwa untuk dapat memberikan fasilitas kegiatan pengembangan kompetensi dosen dalam bentuk kegiatan pelatihan yang intensif berkelanjutan. Bentuk pelatihan untuk pengembangan kompetensi teoritis dan konseptual melalui teknik peer group discussion yaitu melaui forum diskusi antar dosen serta teknik pembinaan dosen senior tutorial partnership, pengembangan kompetensi multi media pembelajaran dengan bentuk pengembangannya menyelenggarakan pelatihan bagi para dosen tentang cara penggunaan fasilitas teknologi informasi, pelatihan manajemen administrasi.

   b. Memberikan reward dan punishman kepada dosen yang memiliki etos kerja yang unggul serta punishmen bagi dosen yang kurang kompeten , memiliki kinerja rendah,serta melakukan tindakan indisipliner.

   c. Memberikan fasilitas cukup dan ruang baca atau perpustakaan yang representative kepada para dosen, mahasiswa dan civitas akademika.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3. Bagi peneliti

Agar dapat melanjutkan dan mengembangkan penelitian ini, dalam kaitannya dengan pengembangan mutu dosen sehingga dapat melaksanakan Tri Dharma perguruan Tinggi.

4. Bagi Pembaca

Agar dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan tentang hak dan kewajiban Dosen dalam mengemban amanah masyarakat sebagai *agent of change. Sehingga* Pendidikan tinggi Indonesia di era revolusi industry 4.0, dapat memenuhi tantangan daya saing, iptek dan inovasi .Dosen milenial menjadi dosen tumpuan perguruan tinggi, dan mampu menguasai proses pembelajaran modern yang banyak memanfaat tehnologi moderen .

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Lukman, 1995. *Kamus Besar bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka.

Arcaro, Jarome S,2007. *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, terj.Yosai Triantara,Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azra, Azyumardi, 2002. *Pendidikan Islam Tradisi dan Moderinisasi, menuju Milenium Baru,*Jakarta :Logos wacana Ilmu.

Bakti,Ikhwan , 2019.menulis tentang, *"Inovasi kurikulum Pondok Pesantren Asy-Syuja'I Rowotantu Rambipuji Jember dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era Globalisasi*, Jember:Tesis IAIN

Creech , Bill. manajemen mutu terpadu TQM ,1995 /*The five pillars of TQM*Alihbahasa, Alexander Sindoro; editor, Lyndon Saputra **(**Jakarta : Binarupa Aksara, 1995)

Dahlgaard, Jens J, kai kristensen and gopal K .Kanji, 1998.*Fundamentals Of TQM*, (Taylor & Francis, First Publish.

Danim, Sudarman , 2006.*Visi Baru Manajemen Sekolah* , Jakarta: PT Bumi Aksara.

Daud Ramly, Ali *Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia*, Medan ,Aksara press.

Dessler, Gary ,2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta barat jilid 1 Edisi Bahasa Indonesia , PT Indeks.

Dit.Dikdasmen, 2001.*Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madarasah*, Jakarta.

Emy Susanti,Hendrarso, 2011.*Metode Penelitian Sosial*,Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Fathurrohman, Muhammad, dan Sulistyorini, 2012.*Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam: Peningkatan Lembaga Pendidikan Islam secara Holistik (Teoritik & Praktik*) , Yogyakarta: Teras

Fattah, Nanang , 2000.*Ekonomi dan pembiayaan madrasah*, Bandung: Rosdakarya.

Hasibuan, Malayu S.p, 2011. *Manajemen Sumber daya manusia*, Jakarta; Bumi Aksara.

Idrus, Muhammad, 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial* ,Yogyakarta: Erlangga

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

John W.Creswell, John *Penelitian kualitatif dan desain Riset* (memilih diantara Lima Pendekatan) ,Yogyakarta : Terjemahan Edisi Indonesia Pustaka Pelajar Edisi3.

Karlof, Bengt & Fredrik Helin Lövingsson, 2005.*The A-Z of Management Concepts and Models*, London: Thorogood Publishing.

Kementerian Agama Republik Indonesia ,*Al Quran dan Terjemah*, 2007. Jakarta : Sigma Publising

Lewis, Ralph G and Douglas H. Smith, 1994,*Total Quality in Higher Education*, Florida : St. Lucie Press.

Manzilati, Asfi , 2017.*Metodologi Penelitian kualitatif, paradigma Metode dan Aplikasi* ,Malang : Universitas Brawijaya press

Miles, Mattew B dan A.Michael Humberman, 2014. Johny Saldana, *Qualitative Data Analysis: A Metods Sourcebook* (3 rd ed), California : SAGE Publications

Middlehurst, Robin. 2001. *Quality Assurance Implications of New forms of Higher Education.* Helsinki: ENQA.

Moleong, lexy, 2008.*Metodologi Penelitian kualitatif*, Bandung : Remaja Rosdakarya

Mulyasa, Enco, 2013 *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyasa,E, 2003.*Kurikulum berbasisi kompetensi : konsep, karakteristik dan implementasi* ,Bandung: PT Remaja

Musfah, Jejen, 2015. *Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*,Jakarta: Prenadamedia Group.

Nasution, 2011.*Metode Research (penelitian Ilmiah*,Jakarta : Bumi Aksara.

Nasution, M.N, 2004. *Manajemen Mutu terpadu*, Jakarta : Ghalia Indonesia.

Nasution,S, 2011.*Metode Research (Penelitian ilmiah)*, Jakarta : Bumi Aksara.

Nur Hasyim, 2013.*Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Proses Belajar Mengajar* ,Jember :Tesis IAIN

Pedoman Penjaminan Mutu Internal, STAI At TAqwa Bondowoso, 23 September 2019

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, Jakarta.

Profil Sekolah Tinggi Agama Islam At- Taqwa Bondowoso, 2019.Bondowoso.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Qamar, Mujamil, 2007. *Manajemen Pendidikan Islam*, Malang : Erlangga.

Rahardjo, Mudjia , 2012.*TriangulasiDalam Penelitian Kualitatif*, November

Rosdakarya Margono, S, 2010.*Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta :Rineka Cipta.

Salam Dz, Abdus,2014. Manajemen Insani dalam Pendidikan, pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Salam, Abdus , 2014.*Manajemen Insani dalam Pendidikan,* Yogyakarta pustaka pelajar.

Salis, Edward ,2011.*Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan,* penterjemah Ahmad Ali Riyadi, Jakarta: iRCisoD.

Sallis, Edward ,2002.*Total Quality Manajemen in education*, London : Kogan page Limited.

Saonandi, Ondi Aris Suherman, 2015.*Etika Profesia Keguruan,*Jakarata :Aditama.

Sholihah, Tartimus menulis tentang "*Motivasi Kerja Guru dalam Peningkatan Pembelajaran di Sekolah Dasar Mabadiul Ihsan Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi*, Tahun Pelajaran 2013/2014 ,Jember :Tesis IAIN

Strauss,1987.*Desain penelitian MSDM dan perilaku karyawan*.

Su'ud , Syaefiddin Udin dan Abin syamsudin Makmun, 2005. *Perencanaan Pendidikan suatu pendekatan komprehensif,* ,Bandung : Remaja Rosdakarya.

Sudarmanto ,Totok , 2019.menulis tentang "*Peran Kepala Madrasaha dalam mengembangkan profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember,*Jember :Tesis IAIN .

Sugiono, 2011*Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung: Alfabeta.

Sukirno, 2006.*Pedoman Kerja Komite Sekolah* ,Yogyakarta : Pustaka Widyamata.

Suryadi, Ace,dan H.A.R. Tilaar, 1993.*Analisis Kebijakan Pendidikan*

Suryadi.A, *Pendidikan, Investasi SDM, dan Pembangunan.(Isu, Teori dan Aplikasi untuk Pembangunan, Pendidikan dan Sumberdaya Manusia Indonesia*, Edisi 2. Bandung: Widya

Syaefudin, Udin ,2010.*Pengembangan Profesi guru*, Bandung :AlfaBeta.

Tim Penyusun IAIN Jember, 2018.*Penulisan karya Ilmiah Pascasarjana* ,IAIN Jember press.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Tim Penyusun, 2012.*Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Mahasisiwa Pasca Sarjana* ,Jember : STAIN.

Tim Redaksi Nuansa Aulia, 2006.*Himpunan perundang-Undangan Republik Indonesia* ,Bandung ; Nuansa Aulia.

ulfiatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto, 2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang pendidikan* ,Jakarta: Rajawali press .

Umeidi, 2001.*Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan menengah.

Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2005 .Jakarta.

Undang-Undang nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi ,Jakarta.

Uno, Hamzah B, 2010. *Profesi Kependidikan , Problem solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia* , Jakarta. Sinar grafika Offset

UU RI no.20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional ,Jakarta ;Sinar Grafika.

Yamin, M dan Maisah, 2010.*Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
PASCASARJANA
Jl. Mataram No. 01 Mangli. Telp.(0331) 428104 Fax. (0331) 427005 KodePos: 68136
Website:www.iain-jember.ac.id Email: pps.iainjbr@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: B. 1592/In.20/2/PP.00.9/8/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember dengan ini menerangkan bahwa telah dilakukan cek plagiasi terhadap naskah tesis:

Nama	:	Triana Suprihastini
NIM	:	0849117045
Prodi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang	:	Magister (S2)

dengan hasil sebagai berikut:

BAB	ORIGINAL	MINIMAL ORIGINAL
Bab I (Pendahuluan)	90 %	70 %
Bab II (Kajian Pustaka)	85 %	70 %
Bab III (Metode Penelitian)	87 %	70 %
Bab IV (Paparan Data)	94 %	85 %
Bab V (Pembahasan)	92 %	80 %
Bab VI (Penutup)	100 %	90 %

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai salah satu syarat menempuh ujian tesis.

Jember, 5 Agustus 2020

an. Direktur,
Wakil Direktur

Dr. H. Aminullah, M.Ag.
NIP. 196011161992031001

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id Dipindai dengan CamScanner ber.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : TRIANA SUPRIHASTINI

NIM : 0849117045

Program :Magister Pendidikan

Institusi : Pascasarjana IAIN Jember

Dengan sungguh – sungguh menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember , 7 Juli 2020
yang menyatakan

TRIANA SUPRIHASTINI
NIM 0849117045

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id Dipindai dengan CamScanner ber.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN TESIS
DI SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM AT TAQWA BONDOWOSO

NO	TANGGAL	AGENDA KEGIATAN	TANDA TANGAN
1.	8 Juni 2019	Melakukan observasi ke lokasi penelitian	1.
2	9 Agustus 2019	Wawancara dengan Bapak Drs. H. Akhmadi, M.Pd.I	2.
3.	9 Agustus 2019	Wawancara dengan Bapak Dr. Rifa'i, S.Ag., M.Pd.I	3.
4.	19 Agustus 2019	Wawancara dengan Bapak Dr.Suheri, S.Pd.I, M.Pd.I wakil ketua STAI At Taqwa	4.
5.	19 Agustus 2019	Wawancara dengan Bpk Abdul Goffar, S.Pd.I, M. Pd. I	5.
6.	19 Agustus 2019	Wawancara dengan Ibu Yeni Trinurrahmawati, S.Pd.I, M.Pd.I	6.
7.	19 Agustus 2019	Wawancara dengan Ibu Wafi Ali Hajjaj, S.Pd.I. M.Pd.I	7.
8.	5 September 2019	Wawancara dengan Bapak Miftahus Salam,MPd.I	8.
9.	5 September 2019	Wawancara dengan Bapak H. Mohammad Iqbal Baidawi, S.Pd.I, M.Pd.I	9.
10.	15 September 2019	Wawancara dengan Ibu Ismi Luthfiyah, S.Pd	10.
11.	15 September 2019	Wawancara dengan Bapak Joko Sugiarto, S.Pd.I.	11.

Bondowoso, Januari 2020

Peneliti

TRIANA SUPRIHASTINI

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id Dipindai dengan CamScanner ber.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM (STAI)
AT-TAQWA BONDOWOSO

Alamat : Jl. HOS. Cokroaminoto Kademangan ☎ (0332) 420428 Bondowoso
Website: staiattaqwa.ac.id/email: staiattaqwabws@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : STAI.091.B/PP.04/00313/XII/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: **SUHERI, M.Pd.I**
NIDN	: 2116098301
Jabatan	: Wakil Ketua II Bidang Administrasi, Keuangan & Kepegawaian

Menyatakan bahwa yang bersangkutan dibawah ini:

Nama	: **TRIANA SUPRIHASTINI**
NIM	: 0849117045
Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam
Program	: Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Jember

Yang bersangkutan telah mengadakan penelitian di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) At-Taqwa Bondowoso, dimana hal tersebut untuk data dalam menyusun tesis yang berjudul **"Pengembangan Mutu Dosen di STAI At-Taqwa Bondowoso"**, terhitung mulai tanggal 09 Oktober sampai dengan 09 Desember 2019.

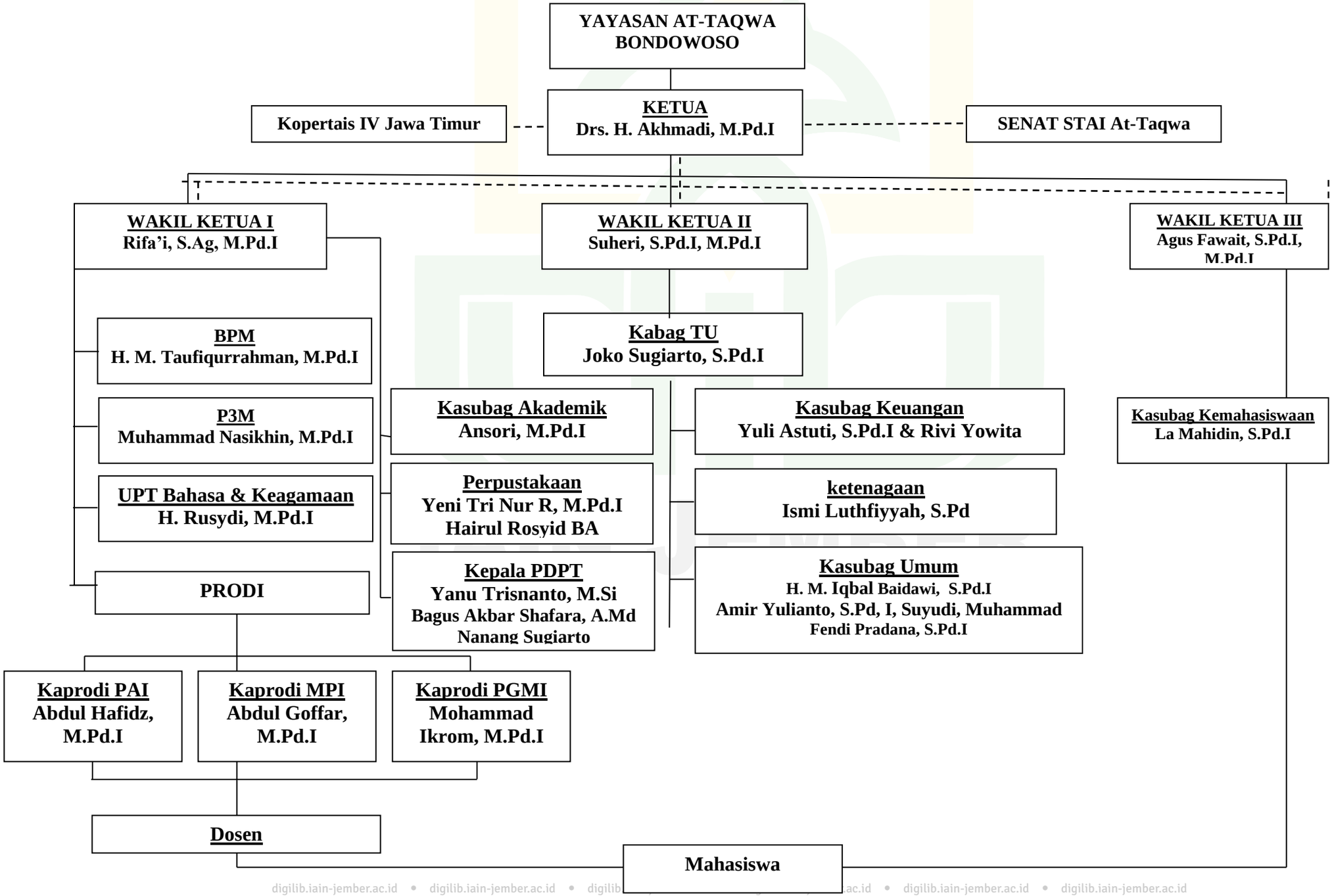
Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bondowoso, 10 Desember 2019
A.n. Ketua.
Wakil Ketua II Bidang Administrasi, Keuangan & Kepegawaian

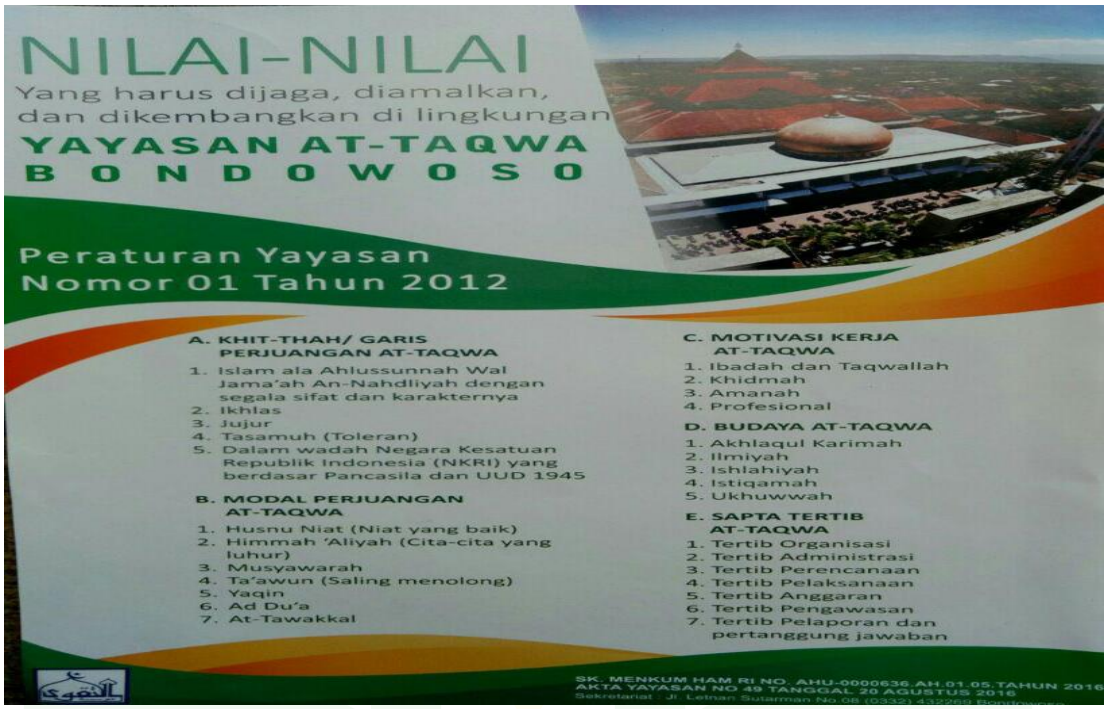
SUHERI, M.Pd.I
NIDN. 2116098301

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id Dipindai dengan CamScanner • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

STRUKTUR ORGANISASI
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM (STAI) AT-TAQWA BONDOWOSO
PERIODE 2017-2021



digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id



GEDUNG PERKULIAHAN STAI AT TAQWA BONDOWOSO

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

UNSUR PIMPINAN STAI AT TAQWA BONDOWOSO

DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN STAI AT TAQWA BONDOWOSO

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

KEGIATAN SEMINAR MAHASISWA STAI AT TAQWA BONDOWOSO

MENGUNDANG DOSEN TAMU

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

RIWAYAT HIDUP

Triana Suprihastini dilahirkan di kelurahan Sekarputih, Kecamatan Tegalampel, Kabupaten Bondowoso ,JawaTimur. PadaTanggal 11 Desember 1975, anak ketiga dari empat bersaudara, pasangan Bapak H. Soepardi dan Ibu Hj.Sunarsih. Beralamat di Griya Kembang Permai,Blok FF 17,Rt 34 RW 10, Desa Kembang, Kecamatan Kota Bondowoso, Kabupaten Bondowoso, JawaTimur, HP 081234000578, e-mail : Trianajember9@Gmail.com.

Pendidikan dasar dan menengah di tempuh di Bondowoso, tepatnya SDN Dabasah I Tamat Tahun 1988, SMP Negeri 1 Bondowoso tamat tahun 1991, dan MAN Bondowoso tamat Tahun 1994, kemudian melanjutkan keperguruan tinggi negeri STAIN Jember, mengambil program PAI, tamat tahun 1998.Diawal tahun Akademik tahun 2017/2018,penulis kemudian melanjutkanke S2, mengambil prodi Manajemen Pendidikan Islam. Dan sekarang menjadi wakil kepala Bidang Kesiswaan Pada Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso.

Besa harapan penulis untuk menyelesaikan program studi ini, sehingga ilmu yang diperoleh dapat diterapkan bisa dimanfaatkan dalam lembaga pendidikan pada khususnya serta kehidupan sehari hari pada umumnya.Akhirnya kepada Allah saja segala tumpuan harapan serta munajat dihaturkan .

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id Dipindai dengan CamScanner ber.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id