

PENGEMBANGAN KOMPETENSI DOSEN DI SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM RIYADHUL JANNAH JALANCAGAK SUBANG JAWA BARAT

Hisny Fajrussalam¹, Fitria Zulfa², Indra Saeful Hidayat³, Ajat Saputra⁴

¹Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Purwakarta, Purwakarta
e-mail: hfajrussalam@upi.edu

²Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Bandung
e-mail: fitriazulfa16793@gmail.com

³Sekolah Tinggi Agama Islam Riyadhul Jannah Jalancagak, Subang
e-mail: indrash1991@gmail.com,

⁴Sekolah Tinggi Agama Islam Riyadhul Jannah Jalancagak, Subang
putra.alpatih@gmail.com

ABSTRACT

The research aims to describe the competence development of lecturers at the Riyadhul Jannah Islamic College, Jalancagak Subang West Java. The study was conducted with a qualitative approach. Data obtained by observation, interview, and documentation techniques. The results obtained were the competence development of lecturers carried out by the Riyadhul Jannah Islamic College consisting of four variables, namely 1) communication and motivation; 2) lecturer professionalism; and 3) conflict management. Reformulation is needed in the lecturer development conducted by the Riyadhul Jannah Islamic College in order to improve the quality of higher education. Some homework also needs to be carried out to better support the process of lecturer development competence so that quality learning processes are achieved, namely re-selection of lecturers who are not linear and lecturer honorarium enhancement.

Keywords: *competence development of lecturer, Islamic college*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengembangan kompetensi dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Riyadhul Jannah Jalancagak Subang Jawa Barat. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil yang diperoleh adalah pengembangan kompetensi dosen yang dilakukan oleh Sekolah Tinggi Agama Islam Riyadhul Jannah yang terdiri dari empat variabel, yaitu 1) komunikasi dan motivasi; 2) profesionalisme dosen; dan 3) manajemen konflik. Diperlukan reformulasi dalam pengembangan kompetensi dosen yang dilakukan oleh Sekolah Tinggi Agama Islam Riyadhul Jannah dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan tinggi. Beberapa pekerjaan rumah juga perlu dilakukan untuk lebih mendukung proses pengembangan kompetensi dosen sehingga proses pembelajaran yang berkualitas tercapai, yaitu pemilihan ulang dosen yang tidak linier dan peningkatan honorarium dosen.

Kata Kunci, *pengembangan kompetensi dosen, perguruan tinggi Islam*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek mendasar untuk menjalani kehidupan di masyarakat. Tanpa pendidikan, rasanya mustahil masyarakat dapat menjalani kehidupan ini dengan baik. Dalam konteks yang lebih khusus, yakni dunia pendidikan, persoalan mengenai pendidikan itu sendiri tidak berhenti di satu sisi saja, melainkan di banyak sisi yang lain. Salah satu yang menjadi persoalan di dunia pendidikan adalah sumber daya manusia yang secara optimal belum dapat dikembangkan oleh lembaga pendidikan itu sendiri. Apalagi sumber daya manusia di dunia pendidikan sangat berkaitan erat dengan profesionalisme pendidik.

Arus modernisasi di dunia pendidikan, menuntut sumber daya pendidik untuk dapat mengimbangi dengan kemampuan dan keterampilan berpikir, terlebih saat ini Indonesia telah masuk dalam dunia pendidikan Era Revolusi Industri 4.0 dimana semua *stakeholder* pendidikan diharapkan mampu memanfaatkan sistem informasi dunia maya guna menunjang proses pendidikan yang lebih baik.

Sejalan dengan hal tersebut, pengelolaan organisasi pendidikan perlu untuk dilakukan. Manajemen pendidikan perlu berorientasi terhadap pengembangan sumber daya pendidik. Sehingga harapan memiliki kepemimpinan, pendidik, staf dan proses pembelajaran yang baik dapat terwujud.

Diakui atau tidak, masalah mendasar di negara berkembang khususnya Indonesia adalah bagaimana membangun bangsa dan negara. Guna menuju pembangunan bangsa dan negara yang baik, bermutu, handal, produktif, kreatif dan berprestasi, salah satu yang dapat dilakukan adalah dengan jalan melakukan manajerialisasi sumber daya pendidik (dosen) (Tim Dosen Administrasi Universitas Pendidikan Indonesia, 2011).

Salah satu lembaga pendidikan yang berkontribusi dalam mencetak manusia menuju pembangunan Indonesia adalah perguruan tinggi. Di Jawa Barat, khususnya di Kabupaten Subang, Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Riyadhul Jannah merupakan satu dari sekian perguruan tinggi yang telah berdiri lebih dari 18 tahun. Saat ini STAI Riyadhul Jannah memiliki 2 Prodi, yaitu PAI dan PGMI dan tengah melakukan pembenahan dengan mengembangkan kurikulum berbasis kompetensi dari segi internal yang meliputi visi, misi, sistem manajerial sampai pada pengembangan kompetensi dosen. Dosen merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dunia pendidikan tinggi. Peran dosen yang besar dan tokoh sentral dalam pendidikan tinggi menuntut dosen untuk memiliki kualifikasi yang baik. Kualifikasi tersebut dapat dicapai dengan jalan pengembangan dosen yang dilakukan di perguruan tinggi. Oleh karenanya, dalam tulisan ini kecil ini, penulis akan mencoba untuk menguraikan pengembangan kompetensi dosen di STAI Riyadhul Jannah.

METODE

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian dilakukan terhadap pengembangan kompetensi dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Riyadhul Jannah

Jalancagak Subang Jawa Barat. Data diperoleh dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dikompulsi dan dianalisis dengan menggunakan teknik *analysis content*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Dosen di STAI Riyadhul Jannah

Di usianya yang menginjak 20 tahun, pengembangan dosen di STAI Riyadhul Jannah dilakukan secara terstruktur yang berada di bawah koordinasi, tugas dan tanggung jawab Pembantu Ketua I Bidang Akademik. Pembantu Ketua I Bidang Akademik bertanggungjawab terhadap jalannya kegiatan akademik dan pengembangan dosen. Pengembangan dosen di STAI Riyadhul Jannah dimulai dengan sosialisasi Surat Edaran Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi No. 01/M/SE/III/2017 yang menyatakan bahwa dosen diwajibkan berkualifikasi S2 (Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi, 2017). Dan sejak dikeluarkannya surat edaran tersebut, dosen yang berkualifikasi S1 di lingkungan STAI Riyadhul Jannah telah diberhentikan dari jabatannya. Namun ada satu dosen yang masih berkualifikasi S1 akan tetapi sedang melanjutkan studi S2, maka STAI Riyadhul Jannah memberikan keringanan dengan tidak memberhentikan yang bersangkutan, akan tetapi diberhentikan sementara sampai yang bersangkutan menyelesaikan studinya.

Dilema yang dihadapi dalam proses pengembangan kompetensi dosen di STAI Riyadhul Jannah adalah masih adanya dosen yang tidak memenuhi kualifikasi akademik, salah satunya adalah adanya dosen yang berlatarbelakang non pendidikan, yakni Ekonomi Syariah.

Menurut Pembantu Ketua I, dalam pelaksanaan pengembangan dosen STAI Riyadhul Jannah belum terlaksana dengan baik. Hal ini disebabkan karena beberapa faktor, di antaranya adalah adanya keterbatasan dana dan kurangnya motivasi dosen. Pemberian honorarium juga dapat dikatakan kecil untuk sekelas Magister dan Doktor.

Namun kekurangan tersebut agaknya dapat tertutupi dengan beberapa program yang telah dilaksanakan oleh STAI Riyadhul Jannah dalam pengembangan dosen, baik dari aspek formal maupun informal. Dari aspek formal pengembangan kompetensi dosen yang dilakukan adalah:

1. Sosialisai Surat Edaran Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi No. 01/M/SE/III/2017
2. Peningkatan jabatan akademik dengan tetap berpegang teguh pada Tri Dharma Peguruan Tinggi.
3. Memberikan fasilitas kepada dosen yang berkualifikasi S2 untuk melanjutkan studi S3. Dan saat ini 2 dosen dengan kualifikasi S2 sedang melanjutkan studi S3.
4. Memberikan penghargaan bagi dosen yang berprestasi.
5. Membuat rencana strategis pengembangan dosen, baik dalam proses pembelajaran, penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat.
6. Pelaksanaan seminar, *workshop*, simposium dan diskusi mengenai kurikulum pendidikan tinggi dan penelitian dosen.

7. Pelatihan membuat karya ilmiah berupa buku untuk mendorong dosen agar giat dan terampil menulis.
8. Memberikan fasilitas bagi dosen untuk mempublikasikan hasil penelitiannya di jurnal terakreditasi, prosiding atau *conference paper*.

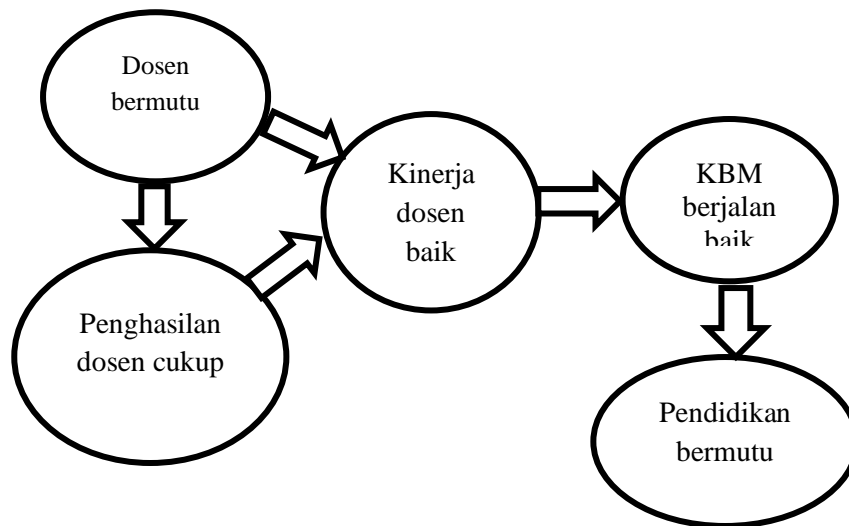
Adapun pengembangan kompetensi dosen STAI Riyadhul Jannah dari aspek non formal yang telah dilakukan adalah:

1. Peningkatan produktivitas kerja dosen guna mencapai tujuan STAI.
2. Menciptakan manajemen yang terbuka dan partisipatif dengan gaya keteladanan.
3. Mewujudkan hubungan yang harmonis antar dosen dan pimpinan STAI.
4. Penyelesaian konflik secara fungsional untuk menumbuhkan persatuan dan keutuhan STAI.
5. Diskusi kecil untuk memperluas pengetahuan dosen mengenai bahan ajar dan substansi materi agar relevan dengan konteks kekinian.
6. Menjalin hubungan dengan dosen di perguruan tinggi yang lain untuk memperluas kemitraan dan presentasi ilmiah.
7. Memotivasi dosen untuk lebih sering berinteraksi dengan mahasiswa dan memberikan pembekalan untuk dapat mengakses informasi mengenai dunia pendidikan.

Masalah-masalah yang berkaitan dengan dosen biasanya berkisar pada persoalan tidak memadainya kualifikasi dan kompetensi dosen, kurangnya minat membaca dosen, rendahnya etos kerja dan komitmen dosen, rendahnya publikasi ilmiah dosen sampai pada rendahnya profesionalisme dosen dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Masalah-masalah semacam ini tentu saja akan berdampak negatif terhadap kemajuan sebuah lembaga perguruan tinggi.

Padahal jika kita melihat ke luar, persaingan antar lembaga perguruan tinggi di wilayah ASEAN semakin ketat. Lembaga tersebut melakukan investasi yang besar terhadap infrastruktur terutama untuk dosen-dosennya. Oleh karena itu, dosen yang bermutu sangat diperlukan untuk menjalankan roda pendidikan yang baik (Purba, 2014). Dengan memiliki dosen yang bermutu dan berkualitas baik, perguruan tinggi diharapkan mampu merumuskan program serta kurikulum yang melahirkan lulusan yang berprestasi. Oleh karenanya, pengembangan dosen sebagai bagian dari dosen perguruan tinggi harus dilakukan dengan baik, konsisten dan berkelanjutan agar terciptanya lulusan yang diperlukan oleh dunia pasar. Dosen merupakan komponen penting dalam pendidikan tinggi. Kebijakan pengembangan dosen pada akhirnya akan berimplikasi pada peningkatan kualitas proses pembelajaran. Sehingga pengembangan dosen sangat penting untuk dilaksanakan, bahkan tidak sedikit perguruan tinggi yang rela menghabiskan dana besar untuk peningkatan ke jenjang yang lebih tinggi, biaya penelitian, seminar nasional maupun internasional sampai biaya publikasi ilmiah (Putra, 2015).

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi dan Kemdikbud telah memberikan alur yang jelas mengenai pengembangan kompetensi dosen, sebagaimana gambar berikut ini:



Gambar 1. Alur Pendidikan Bermutu (Purba, 2014)

Program pengembangan kompetensi dosen sejatinya dapat dilakukan dengan dua macam yakni: 1) program orientasi untuk staf dosen baru; dan 2) program pengembangan profesional dosen secara berkelanjutan. Program orientasi untuk staf dosen baru memiliki lingkup yang sangat luas, meliputi mekanisme kelembagaan, struktur organisasi, hakekat pembelajaran, visi, misi, tujuan lembaga, fasilitas lembaga dan lain-lain. Sedangkan program pengembangan profesional dosen secara berkelanjutan akan lebih efektif untuk meningkatkan kualitas, kompetensi dan keahlian dosen. Pengembangan profesional yang dilakukan dapat mengikuti beberapa model, di antaranya adalah model mentoring, model “dari teori ke praktik” dan model inkuiri atau reflektif. Namun pada akhirnya pengembangan profesional tersebut tetap saja melalui pendidikan, penelitian dan pengkajian (Sudarwan, 2002).

Tabel 1. Klasifikasi Pengembangan Kompetensi Dosen di STAI Riyadhul Jannah

Aspek	Komunikasi dan Motivasi	Profesional Dosen	Manajemen Konflik
Formal	Sosialisai Surat Edaran Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi No. 01/M/SE/III/2017	a. Peningkatan jabatan akademik b. Peningkatan kualifikasi dosen c. Pemberian reward bagi dosen berprestasi d. Fasilitas publikasi ilmiah e. Pelaksanaan seminar, workshop, simposium, diskusi dan pelatihan karya tulis ilmiah	Pembuatan rencana strategis pengembangan dosen
Non Formal	a. Peningkatan produktivitas kerja dosen b. Menciptakan hubungan yang harmonis	Diskusi kecil	a. Menciptakan manajemen partisipatif b. Penyelesaian konflik secara fungsional

Pengembangan kompetensi dosen yang dilakukan di STAI Riyadhul Jannah sejatinya lebih kepada pengembangan profesional dosen secara berkelanjutan yang dibagi kepada dua aspek, yaitu formal dan non formal. Dari kedua aspek tersebut dapat dikatakan bahwa peningkatan pengembangan kompetensi dosen di STAI Riyadhul Jannah terbagi menjadi 4 variabel, yakni komunikasi dan motivasi, profesional dosen dan manajemen konflik. Pengembangan tersebut dapat dilihat dari Tabel 1.

Komunikasi dan Motivasi

Aspek komunikasi dan motivasi merupakan hal penting dalam pengembangan kompetensi dosen. Disadari atau tidak, komunikasi merupakan aspek penting yang dibutuhkan oleh manusia terutama dalam hal ini dosen. Sebagai makhluk sosial, dosen dihadapkan dengan proses interaksi yang menekankan keterampilan komunikasi dan kontak sosial (Hutapea, 2016). Komunikasi memiliki hubungan khusus terhadap peningkatan kompetensi. Komunikasi bahkan mampu meningkatkan kemampuan dosen menjadi lebih baik (Riyadi, Utomo, & Masatip, 2017). Komunikasi yang terbina dengan baik akan memberikan kemudahan dan keringanan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan yang menjadi tugas bersama (Riyadi dkk., 2017).

Komunikasi yang dilakukan dosen dengan mengedepankan ketegasan, penuh inisiatif sosial, dan mengintegrasikan dengan lingkungan sosial, menyatakan pendapat secara emosional namun terkontrol, mengirim informasi dengan penuh perhatian dapat mengatasi kejenuhan belajar di kelas (Mutawakkil & Nuraedah, 2019). Walaupun tidak ada hubungan langsung antara komunikasi dosen dengan prestasi akademik mahasiswa (Suprihatini, 2017), akan tetapi komunikasi dosen dalam pembelajaran akan berdampak pada aktualisasi dan implementasi kehidupan sosialnya (Mutawakkil & Nuraedah, 2019). Terlebih komunikasi dipandang penting dilakukan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir mahasiswa. Dosen perlu memberikan motivasi dan semangat belajar karena minimnya ilmu pengetahuan dan kurangnya referensi yang dimiliki mahasiswa (Saputra, 2018). Dalam proses komunikasi yang dilakukan, penggunaan bahasa yang baik sangat ditekankan, sehingga menimbulkan adanya kesamaan persepsi (Afroni & Triana, 2018), Allah swt. berfirman:

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ رَّسُولٍ إِلَّا بِلِسَانٍ قَوْمِهِ لِيُبَيِّنَ لَهُمْ فَيُضِلُّ اللَّهُ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ ۙ

“Kami tidak mengutus seorang Rasul pun, melainkan dengan bahasa kaumnya, supaya ia dapat memberi penjelasan dengan terang kepada mereka. Maka Allah menyesatkan siapa yang Dia kehendaki dan memberi petunjuk kepada siapa yang Dia kehendaki. Dan Dialah Tuhan Yang Maha Kuasa lagi Maha Bijaksana.” (Q.S. Ibrahim: 4)

Dosen sebagai salah satu pendidik membutuhkan suasana kerja yang kondusif dan komunikasi efektif agar mampu memacu keinginan dosen untuk dapat bekerja dengan giat, sehingga hasil kerja yang diinginkan perguruan tinggi dapat tercapai. Pada akhirnya, dosen dapat meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sehingga menimbulkan adanya kepuasan kerja. Heru

Riyadi mengatakan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh sebesar 70% terhadap kepuasan kerja (Riyadi dkk., 2017).

Pada variabel motivasi, pengembangan kompetensi dosen melalui peningkatan produktivitas kerja di STAI Riyadhul Jannah merupakan langkah yang baik, karena dengan hal ini dosen akan giat melakukan penelitian dan publikasi ilmiah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dosen dalam melakukan penelitian didorong oleh rasa senang melakukan penelitian, pengembangan ilmu, kebijakan lembaga dalam hal penelitian, dan lingkungan kerja yang mendukung (Kosasih & Yusuf, 2011). Dengan hal tersebut maka kinerja dosen akan terus membaik, karena motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen (Fahlefi, 2016; Sufianti & Permana, 2015; Yunarti, 2017).

Dalam Al-Qur'an, Allah telah memberikan isyarat untuk bekerja dengan baik dan ikhlas sebagai sebuah motivasi. Allah berfirman:

﴿وَمَنْ يَفْعَلْ مِنْكُمْ خَيْرًا لِّرَبِّهِ وَرَسُولِهِ وَتَعْمَلْ صَالِحًا نُؤْتِيهَا أَجْرَهَا مَرَّتَيْنِ وَأَعْتَدْنَا لَهَا رِزْقًا كَرِيمًا

“Dan barangsiapa di antara kamu (istri-istri Nabi) tetap taat kepada Allah dan Rasul-Nya dan mengerjakan kebajikan, niscaya Kami berikan pahala kepadanya dua kali lipat dan Kami sediakan rezeki yang mulia baginya.” (Q.S. Al-Ahzab: 31)

Motivasi yang diberikan oleh Allah dalam ayat di atas menandakan bahwa dosen dalam melakukan pekerjaannya harus senantiasa karena mengharapkan ridha-Nya dan melaksanakan kewajibannya sebagai seorang pendidik untuk menjadi lebih baik (Senawi, 2017).

Dari pemaparan tersebut, kiranya dapat dianalisis bahwa pengembangan dosen yang dilakukan oleh STAI Riyadhul Jannah sudah benar dilakukan. Hal ini diharapkan mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan kualitas dosen di lingkungan STAI Riyadhul Jannah.

Profesionalisme Dosen

Perguruan tinggi yang berkualitas adalah perguruan tinggi yang memiliki sumber daya manusia (dosen) dengan kompetensi profesional yang mumpuni, agar mahasiswanya memahami secara benar suatu bidang pengetahuan, maka dosen harus profesional yakni memiliki pengetahuan yang benar dan mendalam mengenai bidang yang diajarkannya (Ismail, 2017). Dosen profesional dan inspiratif menjadi dambaan setiap insan akademik. Dosen profesional adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen profesional harus mempunyai kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Agar menjadi inspiratif, dosen harus mempunyai sifat haus ilmu sehingga terus-menerus belajar, terus belajar, kompeten, ikhlas, spiritualis, totalitas, motivator dan kreatif, pendorong perubahan, dan disiplin (Ahmad, 2016). Dosen sebagai pendidik harus memenuhi

standar kualifikasi S2 yang ditetapkan oleh Surat Edaran Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi tanggal 21 Maret 2017 tentang dosen yang Dosen yang Berkualifikasi S1 sekaligus mencabut UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yang menyebutkan bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi akademik minimal S1 atau D4. Lebih lanjut dalam pasal 10 ayat 1 UU Guru dan Dosen dan pasal 28 ayat 3 PP No. 19 tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional disebutkan bahwa dosen harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Dalam hal ini yang dilakukan oleh STAI Riyadhul Jannah sudah tepat dengan memberhentikan dosen yang berkualifikasi S1 dan memberikan kesempatan bagi dosen yang sedang melanjutkan pendidikan S2 dengan diberhentikan sementara. Peningkatan jenjang akademik seorang dosen merupakan sikap profesional yang menunjukkan bahwa dosen dapat mengerjakan sesuatu dengan kemampuan terbaiknya. Hal yang demikian tercantum dalam isyarat ayat Al-Qur'an:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عٰمِلٌ... ۱۳۵

“Katakanlah hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula).” (Q.S. Al-An'an: 135) (Samsuri, 2018)

Selain standar kualifikasi S2 yang harus dimiliki, dosen juga harus senantiasa melek teknologi untuk menunjang pelaksanaan pembelajaran dan penelitian. Tidak dapat dipungkiri, di era teknologi saat ini masih ada dosen yang belum secara baik memiliki kemampuan untuk sekedar mengoperasikan komputer. Kurangnya kemampuan dan waktu untuk belajar teknologi justru dapat menjadi hambatan bagi dosen untuk meningkatkan profesionalismenya (Bond & Goodchild, 2013). Oleh karenanya, dosen dan teknologi harus menjadi satu kesatuan sehingga pembelajaran di perguruan tinggi khususnya di STAI Riyadhul Jannah dapat berjalan dengan baik.

Dalam sebuah penelitian dikatakan bahwa terdapat dorongan diri dalam diri dan dorongan dari luar diri dosen untuk meningkatkan profesionalismenya. Dorongan dalam diri dosen adalah kejelasan karir dosen dalam jabatan struktural, dan juga jabatan fungsional. Sedangkan dorongan dari luar diri dosen adalah pejabat struktural di perguruan tinggi (Ismail, 2017). Selain itu, pada masa awal profesi, dosen akan cenderung bekerja keras untuk meningkatkan kompetensi dan pendapatan yang mereka miliki. Peningkatan kompetensi yang dicapai didasarkan pada permintaan untuk mengembangkan profesionalisme, sementara peningkatan pendapatan didasarkan lebih pada tuntutan kebutuhan individu. Secara umum, peningkatan profesionalisme dosen akan diikuti dengan peningkatan pendapatan (profesionalisasi). Namun, di beberapa titik, peningkatan profesionalisme ini akan mengalami stagnasi, meskipun profesionalisasi yang mereka miliki terus meningkat (Wardoyo, Herdiani, Susilowati, & Harahap, 2020). Dalam hal ini, di STAI Riyadhul Jannah pejabat struktural yang dimaksud adalah Ketua, Pembantu Ketua dan Ketua Prodi. Para pejabat struktural ini perlu melibatkan dosen dalam pengambilan keputusan yang penting.

Dari paparan di atas, dapat ditarik sintesa bahwa profesionalisme dosen erat hubungannya dengan kualitas pendidikan tinggi. Kehadiran dosen yang profesional secara pasti dan signifikan akan

mempengaruhi kualitas pendidikan dari serapan lulusan di Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI). Sehingga, semakin tinggi kualitas pendidikan akan semakin mampu memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi masyarakat, bangsa, dan negara (Sinambela, 2017). Bahkan profesionalitas ini dapat meningkatkan peranan dan kualitas dosen dalam proses pembelajaran sampai pada angka 72,1% (Husaini, 2017).

Manajemen Konflik

Konflik adalah suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat yang berpengaruh atas pihak yang terlibat (Robbins, 2012). Konflik ini ditimbulkan oleh adanya kekuatan yang saling bertentangan. Manajemen konflik yang baik adalah bila mana hubungan antara dua pihak yang berkonflik masih terjaga dan berinteraksi secara harmonis ketika upaya penyelesaian konflik berlangsung (Robbins, 2012).

Dari hasil penelitian tabel 1. kita dapat melihat bahwa langkah formal yang ditempuh oleh STAI Riyadhul Jannah dalam pengembangan dosen adalah pembuatan rencana strategis pengembangan dosen. Langkah ini ditempuh karena sebelumnya belum ada rencana yang dibuat, disebabkan oleh adanya budaya organisasi lama dan pergantian unsur prodi serta dosen yang seringkali terjadi. Hal yang demikian merupakan salah satu indikasi terjadinya konflik. Karena budaya organisasi lama seakan menutup keinginan dosen untuk dapat berkreasi dan mengemukakan pendapatnya kepada atasan. Membuat rencana juga merupakan langkah penting dalam organisasi (Rachman, 2015). Terkait dengan langkah STAI Riyadhul Jannah dalam membuat perencanaan, Al-Qur'an telah memberikan contoh untuk melakukan pengorganisasian setelah perencanaan dibuat, Allah swt. berfirman:

اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ ثُمَّ اسْتَوَىٰ عَلَى الْعَرْشِ مَا لَكُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَلِيٍّ وَلَا شَفِيعٍ أَفَلَا تَتَذَكَّرُونَ ۚ يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ ۝

“Allah lah yang menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada di antara keduanya dalam enam masa, kemudian Dia bersemayam di atas ‘Arsy. Tidak ada bagi kamu selain dari pada-Nya seorang penolong dan tidak (pula) seorang pemberi syafa’at. Maka apakah kamu tidak memperhatikan? (kemudian) Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.” (Q.S. As-Sajdah: 4-5).

Selanjutnya dalam membuat perencanaan, salah satu hal yang harus diperhatikan adalah aspek *ukhuwah* (kebersamaan). Aspek ini akan mendorong sebuah organisasi, khususnya STAI Riyadhul Jannah memiliki budaya rukun, sehingga potensi konflik dapat diminimalisir atau bahkan dapat dapat dikelola dengan baik. Indikasi konflik yang lain adalah adanya perbedaan pendapat antara Ketua dan dosen STAI Riyadhul Jannah mengenai regulasi di lingkungan kampus. Jenis konflik

semacam ini adalah konflik individu dengan institusi (Heridiansyah, 2014). Sehingga dalam menghadapi konflik semacam ini, maka cara yang ditempuh adalah dengan mempersatukan dan perundingan (kompromi). Jika cara ini tidak berhasil, maka cara yang ditempuh dalam penyelesaian konflik ini adalah dengan cara naik banding yaitu meneruskan permasalahan tersebut pada pimpinan yang lebih tinggi yakni Ketua Yayasan (Syarnubi, 2016).

Apabila konflik tidak dikelola dengan baik maka yang terjadi adalah dampak negatif dari konflik itu sendiri. Dampak yang lebih besar adalah kehilangan dosen dan karyawan yang berharga dan memiliki keahlian teknis, menurunkan moal, semangat, dan motivasi kerja. Bahkan pada taraf yang lebih tinggi dapat masalah dapat berlangsung pada kondisi stres dosen dan karyawan (Heridiansyah, 2014).

Akibatnya, manajemen konflik semacam ini sangat penting untuk dilakukan guna menunjang proses pengembangan dosen yang lebih, terlebih pada aspek kedisiplinan dan produktifitas kerja dosen. Dalam sebuah penelitian dikatakan bahwa manajemen konflik berpengaruh terhadap kedisiplinan sebesar 7,8 % (Fajrussalam, Badrudin, & Sulhan, 2019). Bahkan pada variabel produktivitas kerja, manajemen konflik memiliki dampak signifikan dan positif (Igbino, Falola, Osibanjo, & Oludayo, 2018). Disamping itu, diperlukan juga strategi manajemen konflik sebagai upaya untuk menciptakan kinerja, baik untuk kinerja dosen maupun kinerja team, karena strategi manajemen konflik dapat memberikan kontribusi pada kinerja *teamwork* melalui kemampuan dosen dalam mengakomodir ide dari rekan kerja, kemampuan menghindari perbedaan pendapat dengan menjaga perasaan dan menjaga hubungan komunikasi, dan melakukan kolaborasi tentang metode kerja (Wartini, 2016).

Penilaian Pengembangan Kompetensi Dosen di STAI Riyadhul Jannah

Penilaian terhadap pengembangan kompetensi dosen di STAI Riyadhul Jannah belum dilakukan dengan baik. Hal ini ditandai dengan tidak adanya lembaran evaluasi terhadap pengembangan kompetensi dosen. Sehingga penilaian pengembangan dosen di STAI Riyadhul Jannah belum dilakukan secara sistematis dan belum tertata dengan rapi. Hal ini sebagaimana pernyataan Ketua STAI Riyadhul Jannah ketika ditanya mengenai evaluasi pengembangan kompetensi dosen dan fungsinya:

“Proses penilaian dan evaluasi berfungsi memotivasi dosen untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pelayanan akademik kepada mahasiswa dan tanggung jawab moralnya sebagai seorang pendidik dan peneliti. Namun, dalam praktiknya pelaksanaan penilaian di lingkungan STAI Riyadhul Jannah belum bisa dikatakan baik. Memang dalam pelaksanaannya, proses penilaian ini seharusnya dilakukan dengan benar, dimulai dengan perencanaan, pelaksanaan sampai evaluasi. Namun kenyatannya, di STAI Riyadhul Jannah proses evaluasi belum didokumentasikan dan belum memiliki formalisasi yang baik dan sistematis.” (Ibrahim, 2020)

Pengembangan kompetensi dosen di STAI Riyadhul Jannah dilakukan tanpa evaluasi yang baik. Ketua dan Pembantu Ketua I Bidang Akademik mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah adanya budaya organisasi lama yang membuat proses ini terjadi demikian. Faktor lain adalah sering adanya pergantian Ketua Prodi dan dosen. Namun mulai saat ini, STAI Riyadhul Jannah tengah melakukan pembenahan dan menyusun format penilaian kerja dosen sesuai dengan standarisasi STAI Riyadhul Jannah untuk kemudian disosialisasikan dan dilaksanakan.

Walaupun demikian, ada beberapa dosen STAI Riyadhul Jannah yang secara mandiri melakukan penilaian dan menyiapkan formatnya kepada mahasiswa untuk mendapatkan umpan balik dari mahasiswa terhadap pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan kelengkapan administrasi.

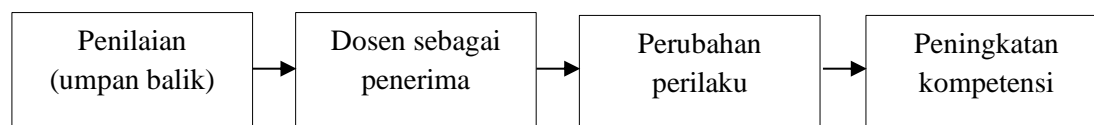
Lebih lanjut, Ketua STAI Riyadhul Jannah mengatakan bahwa proses evaluasi yang dilaksanakan berfungsi untuk meningkatkan peran dosen dalam proses pembelajaran dan meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab dosen sebagai seorang pendidik. Penilaian pengembangan kompetensi dosen berfungsi untuk mengukur produktivitas proses pengembangan kompetensi dosen yang telah dilakukan. Penilaian juga berfungsi sebagai acuan untuk melakukan tindak lanjut (Nikmah, 2013).

Proses penilaian merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari fungsi manajemen. Sehingga dalam proses pengembangan, adanya proses penilaian dapat dikatakan “wajib”. Karena apabila penilaian ini tidak dilakukan, maka pengembangan kompetensi dosen yang telah dilakukan tidak dapat dilihat alurnya dan tujuan STAI tidak dapat dicapai. Dalam konteks ini, Al-Qur’an telah memberikan isyarat untuk memiliki tujuan dalam berbagai aktifitas kehidupan, apalagi dalam hal pendidikan (Wahyudi, 2016). Allah swt. berfirman:

وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ ۗ خُنْفَاءً ۗ... ٥

“Padahal mereka tidak disuruh kecuali supaya menyembang Allah dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya dalam (menjalankan) agama dengan lurus.” (Q.S Al-Bayyinah: 5)

Lebih lanjut, penilaian dengan teori dan evaluasi kontekstual yang melibatkan pendekatan terstruktur merupakan program pengembangan kompetensi dosen yang baik (Bamber, 2008). Penilaian pengembangan kompetensi dosen dalam bentuk penilaian kinerja juga sangat tergantung dari kompetensi yang dimiliki dosen itu sendiri. Semakin baik kompetensi dosen, maka penilaian pun akan semakin baik. Zamharil & Hidayati (2014) menyatakan bahwa penilaian kinerja sangat bergantung pada kompetensi yang dimiliki dosen pada angka 65,3%. Sehingga, kemampuan dan motivasi dosen harus senantiasa ditingkatkan. Penilaian juga berfungsi sebagai umpan balik. Umpan balik ini memiliki efek positif terhadap perilaku dan peningkatan kompetensi dalam pekerjaan yang berdampak langsung pada kinerja dosen (Bungai & Perdana, 2018), seperti ditunjukkan pada Gambar 2:



Gambar 2. Hubungan antara Penilaian dengan Kinerja Dosen

Selain itu, tujuan penilaian dosen perlu disampaikan dengan jelas kepada mahasiswa. Baik dosen maupun mahasiswa perlu mengetahui aspek penilaian dosen ini. Profil profesional dosen, termasuk pengetahuan dan keterampilan khusus harus didaftar secara jelas dan diukur berdasarkan standar referensi yang diketahui oleh dosen. Fungsi akuntabilitas penilaian dosen ini akan membuat dosen bertanggung jawab atas kinerjanya (Yu, 2016).

Realitas yang terjadi di STAI Riyadhul Jannah adalah belum baiknya proses penilaian pengembangan kompetensi dosen sehingga menyebabkan pihak perguruan tinggi tidak dapat melakukan evaluasi dan tidak mengetahui kontribusi dosen kepada STAI selama periode tertentu dengan baik. Namun sejak penelitian ini dilakukan, STAI Riyadhul Jannah mulai melakukan pembenahan dan menyusun format penilaian kerja dosen sesuai dengan standarisasi STAI Riyadhul Jannah untuk kemudian disosialisasikan dan dilaksanakan.

Penilaian pengembangan kompetensi dosen dapat dilakukan oleh STAI Riyadhul Jannah adalah dengan jalan membuat instrumen kinerja dosen dalam melaksanakan pengajaran berupa angket yang diisi oleh mahasiswa, instrumen penilaian dosen dalam melaksanakan penelitian dan PPM berupa lembar penilaian yang diisi oleh dosen yang bersangkutan, bagian akademik, dan bagian LP2M STAI Riyadhul Jannah. Karena instrumen penilaian pengembangan kompetensi dosen harus sesuai dengan kajian teori, FGD, dan bukti empirik (Retnowati, Mardapi, Kartowagiran, & Suranto, 2017).

KESIMPULAN DAN SARAN

Pengembangan kompetensi dosen di STAI Riyadhul Jannah terbagi menjadi 2 aspek, yaitu formal dan non formal. Dari aspek formal pengembangan kompetensi yang dilakukan yaitu 1) Sosialisasi surat edaran Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi No. 01/M/SE/III/2017; 2) Peningkatan jabatan akademik; 3) Beasiswa studi S3; 4) Pemberian penghargaan dosen berprestasi; 5) Pembuatan rencana strategi; 6) Pelaksanaan seminar, workshop, simposium, dan diskusi; 7) Pelatihan menulis karya ilmiah; dan 8) Insentif publikasi karya ilmiah. Sedangkan dari aspek non formal pengembangan kompetensi dilakukan melalui 1) Peningkatan produktivitas kerja dosen guna mencapai tujuan STAI; 2) Menciptakan manajemen yang terbuka dan partisipatif dengan gaya keteladanan; 3) Mewujudkan hubungan yang harmonis antar dosen dan pimpinan STAI; 4) Penyelesaian konflik secara fungsional untuk menumbuhkan persatuan dan keutuhan STAI; 5) Diskusi kecil untuk memperluas pengetahuan dosen mengenai bahan ajar dan substansi materi agar

relevan dengan konteks kekinian; 6) Menjalin hubungan dengan dosen di perguruan tinggi yang lain untuk memperluas kemitraan dan presentasi ilmiah; dan 7) Memotivasi dosen untuk lebih sering berinteraksi dengan mahasiswa dan memberikan pembekalan untuk dapat mengakses informasi mengenai dunia pendidikan. Dari kedua aspek tersebut pengembangan kompetensi dosennya terdiri dari 4 variabel yakni, komunikasi dan motivasi, profesionalisme dosen serta manajemen konflik.

Diperlukan adanya pemahaman dari pihak STAI mengenai urgensi pengembangan kompetensi dosen demi meraih harapan menjadi perguruan tinggi yang baik dan bermutu. Selain itu, tuntutan zaman juga mendorong kebutuhan yang lebih kompleks, apalagi Indonesia saat ini tengah memasuki era baru, yakni Era Revolusi Industri 4.0 sehingga peningkatan kompetensi dosen dipandang sangat penting untuk dilakukan. Disamping itu, hal *urgent* yang harus segera diselesaikan adalah pemilihan ulang dosen yang tidak linear dan peningkatan honorarium dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Afroni, S., & Triana, R. (2018). Komunikasi Pembelajaran Berbasis Al-Qur'an. *Edukasi Islami : Jurnal Pendidikan Islam*, 7(02), 157–178. doi: 10.30868/ei.v7i2.264
- Ahmad, S. (2016). Menjadi Dosen Profesional dan Inspiratif. *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 3(1), 109–120. doi: 10.15408/sjsbs.v3i1.3310
- Bamber, V. (2008). Evaluating Lecturer Development Programmes: Received Wisdom or Self-Knowledge? *International Journal for Academic Development*, 13(2), 107–116. doi: 10.1080/13601440802076541
- Bond, E., & Goodchild, T. (2013). Paradigms, Paradoxes and Professionalism: An Exploration of Lecturers' Perspectives on Technology Enhanced Learning. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 5(1), 72–83. doi: 10.1108/17581181311310289
- Bungai, J., & Perdana, I. (2018). Evaluation of Performance Lecturer on Implementing Tridharma College. *IJER - Indonesian Journal of Education Review*, 5(1), 174–182. doi: <https://doi.org/10.21009/IJER.05.01.19>
- Fahlefi, D. R. (2016). Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Akademi Kesejahteraan Sosial Aks Ibu Kartini Semarang). *Jurnal STIE Semarang: Media Ilmiah STIE Semarang*, 8(2), 138–156. Diambil dari <http://jurnal3.stiesemarang.ac.id/index.php/jurnal/article/view/44>
- Fajrussalam, H., Badrudin, B., & Sulhan, Moh. (2019). The Influence of Principal's Communication and Conflict Management towards the Work Discipline of Teachers at SMA PGRI Tanjungsiang Subang. *Proceedings of the 2nd International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2018)*. Dipresentasikan pada Proceedings of the 2nd International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2018), Bandung, Indonesia. doi: 10.2991/icream-18.2019.57
- Heridiansyah, J. (2014). Manajemen Konflik dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal STIE Semarang: Media Ilmiah STIE Semarang*, 6(1), 28–41. Diambil dari <http://jurnal3.stiesemarang.ac.id/index.php/jurnal/article/view/106>

- Husaini, H. (2017). Pengaruh Profesional Dosen Terhadap Kualitas Pembelajaran Dosen Agama Islam Di Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan Universitas Pattimura. *Pembelajar: Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, dan Pembelajaran*, 1(1), 9–16. doi: 10.26858/pembelajar.v1i1.3709
- Hutapea, L. (2016). Gaya Komunikasi Interpersonal Orangtua dalam Mencegah Penyalahgunaan Narkoba pada Remaja di Desa Cinta Rakyat Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdan. *Jurnal Al-Balagh*, 1(1), 126–137. Diambil dari <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/balagh/issue/view/77>
- Ibrahim, A. (2020, Februari 24). *Evaluasi dan Fungsi Pengembangan Dosen*.
- Igbinoba, E., Falola, H., Osibanjo, A., & Oludayo, O. (2018). Survey datasets on the influence of conflict management strategies on academic staff productivity in selected public universities in Nigeria. *Data in Brief*, 19, 322–325. doi: 10.1016/j.dib.2018.04.139
- Ismail, Muh. I. (2017). Peningkatan Kompetensi Profesional Dosen (Studi Kasus pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar). *Jurnal Biotek*, 5(1), 194–210. doi: <https://doi.org/10.24252/jb.v5i1.3458>
- Kosasih, & Yusuf, A. (2011). Analisis Motivasi Dosen dalam Melakukan Penelitian di Lingkungan Universitas Singaperbangsa Karawang. *Solusi*, 10(21), 1–11. Diambil dari <https://journal.unsika.ac.id/index.php/solusi/article/view/87>
- Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. (2017, Maret 21). *Surat Edaran No. 01/M/SE/III/2017 tentang Dosen yang Berkualifikasi S1*. Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.
- Mutawakkil, M., & Nuraedah, N. (2019). Gaya Komunikasi Dosen dalam Pembelajaran Mahasiswa. *Communicatus: Jurnal Ilmu komunikasi*, 3(2), 25–42. doi: 10.15575/cjik.v3i2.5765
- Nikmah. (2013). Pengorganisasian Layanan Pendidikan Boarding School Berorientasi Mutu. *Journal of Educational Management*, 2(1), 107–112. Diambil dari <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman/article/view/1277/1238>
- Purba, J. T. (2014). *Strategi Pengembangan Dosen untuk Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asia Tenggara*. Diambil dari https://fe.unjani.ac.id/repository/pdf/106-112_STRATEGI_PENGEMBANGAN_DOSEN_UNTUK_MENGHADAPI.pdf
- Putra, Y. D. (2015). Dosen Indonesia Vs Dosen Swedia: Pengembangan Dosen untuk Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asia Tenggara. *Jurnal Eksekutif*, 12(2), 381–289. Diambil dari <https://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/view/102>
- Rachman, F. (2015). Manajemen Organisasi dan Pengorganisasian dalam Perspektif Al-Qur'an dan Hadith. *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman*, 1(2), 291–323. Diambil dari <http://ejournal.kopertais4.or.id/madura/index.php/ulumuna/article/view/1628>
- Retnowati, T. H., Mardapi, D., Kartowagiran, B., & Suranto, S. (2017). Model Evaluasi Kinerja Dosen: Pengembangan Instrumen untuk Mengevaluasi Kinerja Dosen. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 21(2), 206–214. doi: 10.21831/pep.v21i2.16626
- Riyadi, H., Utomo, B. S., & Masatip, A. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta Di Jawa Barat. *THE Journal : Tourism and Hospitality Essentials Journal*, 7(2), 73. doi: 10.17509/thej.v7i2.9014
- Robbins, S. P. (2012). *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall.

- Samsuri, S. A. (2018). Profesionalisme Guru dalam Perspektif Al-Qur'an. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 21(1), 123–141. doi: 10.24252/lp.2018v21n1i11
- Saputra, R. (2018). Pola Komunikasi Dosen dan Mahasiswa dalam Bimbingan Skripsi. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 7(2), 109–114. Diambil dari <https://publikasi.unitri.ac.id/index.php/fisip/article/view/1592/1146>
- Senawi. (2017). Motivasi Kerja dalam Persepektif Alquran. *Almufida: Jurnal Ilmu-ilmu Keislama*, 2(2), 106–117. Diambil dari <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/almufida/article/view/66>
- Sinambela, L. P. (2017). Profesionalisme Dosen dan Kualitas Pendidikan Tinggi. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 2(4), 579–589. Diambil dari <http://journal.unas.ac.id/populis/article/view/347>
- Sudarwan, D. (2002). *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sufianti, A., & Permana, J. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 22(1), 14–25. doi: 10.17509/jap.v22i1.5916
- Suprihatini, T. (2017). Kompetensi Komunikasi Dosen dan Konsep Diri Mahasiswa. *Mediakita: Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam*, 1(2), 115–128. doi: 10.30762/mediakita.v1i2.361
- Syarnubi. (2016). Manajemen Konflik dalam Pendidikan Islam dan Problematikanya: Studi Kasus di Fakultas Dakwah UIN-SUKA Yogyakarta. *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 151–178. Diambil dari <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/Tadrib/article/view/1166>
- Tim Dosen Administrasi Universitas Pendidikan Indonesia. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, D. (2016). Konsepsi Al-Qur'an tentang Hakikat Evaluasi dalam Pendidikan Islam. *Hikmah: Journal of Islamic Studies*, 12(2), 245–272. Diambil dari <http://journal.alhikmahjkt.ac.id/index.php/HIKMAH/article/view/48/31>
- Wardoyo, C., Herdiani, A., Susilowati, N., & Harahap, M. S. (2020). Professionalism and Professionalization of Early Stage Teachers in Higher Education. *Journal of Applied Research in Higher Education, ahead-of-print*(ahead-of-print). doi: 10.1108/JARHE-04-2019-0100
- Wartini, S. (2016). Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 64–73. doi: 10.29244/jmo.v6i1.12194
- Yu, S. O. (2016). Using Students' Feedback to Evaluate Teachers' Effectiveness. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, 7(1), 182–192. Diambil dari <http://jett.labosfor.com/index.php/jett/article/view/236/283>
- Yunarti, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan dalam Mengembangkan Sistem Informasi Akademik di STAIN Jurai Siwo. *Tapis : Jurnal Penelitian Ilmiah*, 1(02), 323. doi: 10.32332/tapis.v1i02.959
- Zamharil, Y., & Hidayati, F. (2014). Analisis Kompetensi Terhadap Penilaian Kinerja Dosen (Studi Kasus Dosen UIN Sultan Syarif Kasim Riau). *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian dan Sosial dan Keagamaan*, 17(1), 104–126. Diambil dari <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/Kutubkhanah/article/view/812/772>