**PENGEMBANGAN MUTU DOSEN DI PERGURUAN TINGGI**

**Apip Arfiandy**

Yayasan Az-Zahra Bandung

E-mail: arfiandyapip91@gmail.com

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Received | Revised | Accepted |
| 20 Desember 2020 | 05 January 2021 | 23 Februari 2021 |

**DEVELOPMENT OF LECTURERS QUALITY IN COLLEGE**

**Abstract**

Law of Teachers and Lecturers and Government Regulation 37/2009 on Lecturers States that lecturers as professional educators and scientists have a very strategic function, role, and position in producing quality Indonesian people through the implementation of quality education in high-quality miscarriages with the fulfillment and quality of quality in National Standards of Higher Education (SN-Dikti). However, the fact shows that there are still some crucial issues related to the quality of lecturers due to the lack of understanding of stakeholders about the development of the quality of lecturers, among others, there are still lecturers who have not registered nationally, have not met educational qualifications, do not have academic positions, not many have the rank of professors, and low scientific publications of lecturers, when the presence of the industrial revolution era 4.0 is currently demanding rapid change, globalization, and complexity. This research aims to describe the development of the quality of college lecturers. In this study the approach is qualitative with the method of literature study, the data collection technique is documentation, and the data analysis is data reduction and data presentation and conclusion/verification. This study found that in the development of the quality of college lecturers need to be carefully looked at four key points, namely the registration number of lecturers, their basic tasks, competencies, and how to develop so that they can meet and exceed SN-Dikti. The findings of this study show the urgency of sustainable development of lecturer quality, both by the lecturer's own person and by the stakeholders of the university.

**Keywords:** development, quality, lecturer, and university.

**Abstrak**

Undang-Undang tentang Guru dan Dosen PP 37/2009 tentang Dosen menyebutkan bahwa dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam menghasilkan manusia Indonesia yang bermutu melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu di perguran tinggi yang bermutu dengan pemenuhan dan pelampauan mutu dalam SN-Dikti. Namun demikian fakta menunjukkan masih adanya beberapa masalah krusial terkait mutu dosen akibat kurangnya pemahaman stakeholders tentang pengembangan mutu dosen, antara lain masih adanya dosen yang belum teregistrasi nasional, belum memenuhi kualifikasi pendidikan, belum memiliki jabatan akademik, belum banyak yang berpangkat guru besar, dan rendahnya publikasi ilmiah dosen, padahal hadirnya era revolusi industri 4.0 saat ini menuntut cepatnya perubahan, globalisasi, dan kompleksitas. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengembangan mutu dosen perguruan tinggi. Dalam penelitian ini pendekatannya adalah kualitatif dengan metode studi kepustakaan, teknik pengumpulan datanya adalah dokumentasi, dan analisis datanya adalah reduksi data dan penyajian data serta penarikan kesimpulan/verifikasi. Penelitian ini menemukan bahwa dalam pengembangan mutu dosen perguruan tinggi perlu dicermati kembali secara seksama empat poin kunci yaitu nomor registrasi dosen, tugas pokoknya, kompetensinya, dan cara pengembangannya sehingga dapat memenuhi dan melampaui SN-Dikti. Temuan penelitian ini menunjukkan urgennya pengembangan mutu dosen secara berkelanjutan, baik oleh pribadi dosen sendiri maupun oleh stakeholders perguruan tinggi.

**Kata kunci**: pengembangan, mutu, dosen, dan perguruan tinggi

**Pendahuluan**

Dalam Penjelasan PP 37/2009 tentang Dosen disebutkan bahwa kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa depan adalah mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu oleh pendidik profesional. UU 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional[[1]](#footnote-1). Pasal 1 ayat (1) UU 14/2005 tentang Dosen menyatakan 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. Oleh karena itu, dosen sebagai pendidik profesional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis[[2]](#footnote-2). Dosen sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

UU 14/2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan 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[[3]](#footnote-3).

Pengakuan dosen sebagai pendidik profesional merupakan pembaharuan dalam sistem pendidikan nasional yang pelaksanaannya memperhatikan berbagai peraturan perundang-undangan di bidang pendidikan, kepegawaian, ketenagakerjaan, keuangan, dan pemerintahan daerah. Pemberian sertifikat pendidik bagi dosen dilakukan melalui sertifikasi dengan mempertimbangkan penilaian portofolio pengalaman pendidikan dan penelitian serta kegiatan akademik atau profesional lain yang diperoleh selama bertugas[[4]](#footnote-4). Hal ini dilandasi oleh pertimbangan bahwa bagi dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan, pemerolehan dan pendalaman ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dapat dilakukan melalui pengalaman langsung yang diinternalisasi dan dimaknai secara reflektif. Oleh karena itu, pengakuan atas pengalaman tersebut merupakan bagian integral dari proses pembentukan kompetensi dosen sebagai agen pembelajaran.

Pengaturan lain tentang dosen adalah sertifikasi bagi dosen yang belum memenuhi kualifikasi akademik, tetapi menduduki jabatan struktural, ekuivalensi antara pengalaman mengajar dengan angka kredit kumulatif, serta pembatasan usia dosen berdasarkan jabatan fungsional. Pengaturan khusus ini dilandasi oleh pertimbangan untuk memotivasi dan menghargai dedikasi dosen dalam melaksanakan tugas profesional sebagai pendidik dan ilmuwan yang bermartabat.

Selain diamanatkan oleh UU 14/2005 tentang Guru dan Dosen, kualifikasi dosen diatur juga dalam PP 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SN-P) dan Permendikbud 3/2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN-Dikti). SN-Dikti dalam Permendikbud 3/2020 tersebut meliputi Standar Nasional Pendidikan, Standar Nasional Penelitian, dan Standar Nasional Pengabdian kepada Masyarakat (PkM), dimana dosen menempati standar keempat dari 8 standar yang ada, yaitu: (1) Standar Kompetensi Lulusan/Hasil Penelitian/Hasil PkM; (2) Standar Isi Pelajaran/Isi Penelitian/Isi PkM; (3) Standar Proses Pembelajaran/Proses Penelitian/Proses PkM; (4) Standar Penilaian Pembel- ajaran/Penilaian Penelitian/Penilaian PkM; (5) Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan /Peneliti/Pelaksana PkM; (6) Standar Sarana dan Prasarana Pembelajaran/Sarpras Penelitian /Sarpras PkM; (7) Standar Pengelolaan Pembelajaran/Pengelolaan Penelitian/Pengelolaan PkM; dan (8) Standar Pembiayaan Pembelajaran/Pendanaan dan Pembiayaan Penelitian/ Pendanaan dan Pembiayaan PkM[[5]](#footnote-5).

SN-Dikti tersebut menjadi ukuran penilaian mutu pendidikan tinggi di setiap perguruan tinggi, sebagaimana disebutkan pada pasal 1 ayat (1) Permenristekdikti 62/2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi bahwa “Mutu Pendidikan Tinggi adalah tingkat kesesuaian antara penyelenggaraan pendidikan tinggi dengan Standar Pendidikan Tinggi yang terdiri atas Standar Nasional Pendidikan Tinggi dan Standar Pendidikan Tinggi yang Ditetapkan oleh Perguruan Tinggi”. Penilaian mutu pendidikan tinggi di setiap perguruan tinggi tersebut dilakukan melalui Akreditasi Perguruan Tinggi (APT) dan Akreditasi Program Studi (APS) oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) atau Lembaga Akreditasi Mandiri (LAM), sebagaimana diatur dalam Permenristekdikti 32/2016 tentang Akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi.

Dalam instrument APS dan APT tersebut, mutu dosen termasuk poin penting keempat penilaian (Sumber Daya Manusia) dari 9 kriteria yang menentukan mutu perguruan tinggi atau program studi. Sembilan kriteria ini disebutkan dalam Peraturan BAN-PT 5/2019 tentang Instrumen Akreditasi Program Studi, yaitu: (1) Visi, Misi, Tujuan, dan Strategi; (2) Tata Pamong, Tata Kelola, dan Kerja Sama; (3) Mahasiswa; (4) Sumber Daya Manusia; (5) Keuangan, Sarana dan Prasarana; (6) Pendidikan; (7) Penelitian; (8) Pengabdian kepada Masyarakat; (9) Luaran dan Capaian Tridharma.

Maksud dari akreditasi tersebut tiada lain kecuali untuk menjamin pendidikan tinggi yang bermutu yang menghasilkan manusia Indonesia yang bermutu yang dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu oleh dosen/pendidik profesional. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa, (2011:120) bahwa “Pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mampu melakuakan proses pematangan kualitas peserta didik yang dikembangkan dengan cara membebaskan peserta didik dari ketidaktahuan, ketidakmampuan, ketidakberdayaan, ketidakjujuran dan dari buruknya akhlak dan keimanan Pendidikan bermutu lahir dari sistem perencanaan yang baik, dengan materi dan dari sistem tata kelola yang baik, dan disampaikan oleh pendidik yang baik dengan komponen pendidikan yang bermutu, khususnya para pendidik”.[[6]](#footnote-6)

Dengan demikian, dalam proses penjaminan mutu di perguruan tinggi peran dosen yang bermutu (berkualitas) merupakan keniscayaan. SDM Dosen merupakan peran sentral dalam organisasi lembaga perguruan tinggi. Dosen merupakan salah satu komponen pembentuk karakter bangsa bagi lulusan yang paling vital dalam menentukan mutu perguruan tinggi. Dosen dalam setiap aktivitasnya akan berhubungan dengan pendidikan-pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sebagai implementasi dari tridharma perguruan tinggi.[[7]](#footnote-7) Perguruan Tinggi di sini dipahami sebagai satuan pendidikan tinggi yang dapat menyelengg-arakan program akademik, profesi, dan/atau vokasi, sebagaimana disebutkan pada pasal 1 ayat (2) UU 14/2005.

Pentingnya aspek mutu yang melekat pada diri dosen itu sejalan dengan pengertian mutu menurut Amtu[[8]](#footnote-8) bahwa mutu adalah indikator baik dan buruk suatu benda, nilai tinggi atau derajat seseorang berupa kepandaian, kecerdasan, kecakapan, dan sebagainya. Mutu juga dapat didefinisikan sebagai cara mengidentifikasi tujuan-tujuan jangka panjang yang membantu menetapkan tujuan jangka menengah dan jangka pendek yang mengarah pada tujuan. Sedangkan menurut Sallis[[9]](#footnote-9), mutu didefinisikan sebagai ciri khas sutau benda yang menyeluruh barang atau jasa yang dalam memenuhi kebutuhan yang diharapkan. Dalam konteks pendidikan mutu mencakup input, proses dan output sumber daya manusia.

Oleh karena itu, sudahlah tepat bila Permenristekdikti 62/2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi mengharuskan setiap perguruan tinggi melakukan “pemenuhan” dan “pelampauan” mutu yang terangkum dalam SN-Dikti termasuk standar mutu dosen. Kata “pemenuhan” dan “pelampauan” tersebut berkaitan erat dengan upaya “pengembangan”. Rosita dan Musnaini memaknai pengembangan mutu dosen sebagai suatu metode yang bertumpu pada dosen sendiri dan lembaga setempat, dalam mengaplikasikan sekumpulan teknik, komponen kapasitas dan kemampuan organisasi guna memenuhi kebutuhan masyarakat,[[10]](#footnote-10) yang dilakukan melalui Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) oleh Lembaga/Pusat Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi maupun melalui Sistem Penjaminan Mutu Eksternal (SPME) oleh BAN-PT atau LAM.[[11]](#footnote-11)

Hal tersebut juga sejalan dengan teori George R. Terry, 1977: 456-464), bahwa pengembangan SDM (termasuk dosen) dapat dilakukan melalui penerapan usaha-usaha yang direncanakan guna membantu mempertahankan dan memperbaiki para personil agar mereka dapat mencapai sasaran-sasaran secara lebih efektif. Usaha-usaha terencana itu dilakukan melalui dua media, yaitu: (1) media partisipatif, yaitu komite-komite, pemecahan masalah, konfrensi dan seminar serta pertemuan khusus, struktur organisasi yang didesentralisasi, permainan-permainan (*games*), latihan-latihan “*in-basket*”, penggantian jabatan (*job rotation*) dan penggunaan jabatan strategis, *learning by doing*, bermain peran (*role playing*)seperti konflik realistis *face to face*, dan kelompok dengan tugas khusus (*task force*). Bisa juga melalu alat *farm system* (penempatan di cabang sebagai persiapan ke induk)*,* dewan direksi yunior, *problem solving*, team kedua atau cadangan, dan *sensitivity training*; dan (2) media nonpartisipatif, yaitu *coaching*, *counselling*, kuliah-kuliah, tempat-tempat observasi, instruksi-instruksi yang diprogramkan, dan progam pengembangan menejeman di universitas. Bisa juga dilakukan kursus-kursus dan keanggotaan perhimpunan professional (George R. Terry, 1977: 456-464).

Upaya-upaya pengembangan mutu dosen yang didukung oleh berbagai regulasi tersebut semakin esensial dan urgen (mendesak) dilakukan. Alasannya tidak saja untuk kewajiban “pemenuhan” dan “pelampauan” mutu dalam SN-Dikti, tetapi yang lebih urgen lagi karena munculnya beberapa masalah krusial saat ini antara lain masih banyak dosen yang belum teregistrasi secara nasional, belum memenuhi kualifikasi pendidikan minimal (masih S1), belum memiliki jabatan akademik, jumlah guru besar masih sangat sedikit, dan publikasi ilmiah dosen masih sangat rendah.[[12]](#footnote-12) Secara singkat, masalah-masalah ini terkait dengan nomor registrasi dosen, tugas pokok dosen, kompetensi dosen, dan cara pengembangan mutu dosen yang perlu dikaji lebih lanjut dan disekripsikan lebih jelas sehingg mudah dipahami dan dilaksanakan oleh para dosen dan stakeholders terkait, baik internal maupun eksternal perguruan tinggi, terlebih lagi di era revolusi industri 4.0 saat ini dan kedepan yang penuh perubahan, globalisasi, dan kompleksitas.

**Metode Penelitian**

Penelitian ini mengggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research)*,[[13]](#footnote-13) melalui dua langkah utama.[[14]](#footnote-14)

Langkah *pertama*, pengumpulan data, yang dilakukan melalui studi dokumentasi, yakni penelaahan terhadap sumber-sumber primer seperti regulasi UU 43/1979 tentang Perubahan UU 8/1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, UU 20/2003 tentang Sisdiknas, UU 14/2005 tentang Guru dan Dosen, dan PP 37/2009 tentang Dosen, dan sumber sekunder seperti buku, artikel jurnal, dan sumber internet lainnya.

Langkah *kedua*, analisis data, yang meliputi tiga tahap, yaitu: (a) reduksi data, yakni meringkas, mengklasifikasi dan memfokuskan kajian pada hal-hal utama yang urgen guna menemukan ide utama; (b) penyajian data, yakni menampilkan atau mendeskripsikan data yang telah direduksi; dan (c) penarikan kesimpulan/verifikasi, yakni menjawab fokus penelitian berdasarkan hasil analisis data.

**Hasil dan Pembahasan**

**Pengembangan Mutu Dosen Perguruan Tinggi**

Pengembangan secara etimologi artinya proses, cara, perbuatan mengembangkan. Mengembangkan itu sendiri adalah artinya membuka lebar-lebar; membentangkan; memajukan, meluaskan, meningkatkan,[[15]](#footnote-15) mutu artinya kualitas,[[16]](#footnote-16) dosen artinya tenaga pengajar pada perguruan tinggi,[[17]](#footnote-17) dan perguruan tinggi artinya tempat pendidikan dan pengajaran tingkat tinggi (seperti sekolah, tinggi, akademi, universitas).[[18]](#footnote-18) Dengan demikian pengembangan mutu dosen perguruan tinggi dapat diartikan secara singkat sebagai peningkatan kualitas tenaga pengajar pada tempat pendidikan dan pengajaran tingkat tinggi.

Merujuk pada berbagai regulasi terkait dosen, seperti UU 43/1979 tentang Perubahan UU 8/1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, UU 20/2003 tentang Sisdiknas, UU 14/2005 tentang Guru dan Dosen, dan PP 37/2009 tentang Dosen, setidaknya ada empat hal yang terpenting (*key points*) yang perlu diperhatikan secara seksama oleh stakeholders internal dan eksternal perguruan tinggi (khususnya oleh pribadi dosen sendiri) dalam pengembangan mutu dosen, yaitu nomor registrasi dosen, tugas pokok dosen, kompetensi dosen, dan cara pengembangan mutu dosen.

**Nomor Registrasi Dosen**

Dosen Perguruan Tinggi terdiri dari dua katagori, yaitu; [[19]](#footnote-19) (1) Dosen Tetap, yaitu dosen yang bekerja penuh waktu pada perguruan tinggi sebagai satuan administrasi pangkalnya dan tidak sedang menjadi pegawai tetap di satuan administrasi pangkal yang lain; dan (2) Dosen Tidak Tetap, yaitu dosen yang bekerja secara tidak penuh waktu pada perguruan tinggi.

Setiap dosen perguruan tinggi harus memiliki Nomor Registrasi Dosen yang terdiri dari tiga nomor, yaitu: (1) Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) yakni nomor induk yang diterbitkan oleh Kementerian untuk dosen penuh waktu. NIDN ini diberikan kepada Dosen Penuh Waktu setelah memenuhi persyaratan, Dosen yang memiliki NIDN diperhitungkan dalam nisbah dosen terhadap mahasiswa, NIDN berlaku sampai dengan Dosen mencapai batas usia pensiun berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, NIDN tetap berlaku meskipun dosen tersebut pindah perguruan tinggi; (2) Nomor Induk Dosen Khusus (NIDK) yakni nomor induk yang diterbitkan oleh kementerian untuk dosen yang diangkat perguruan tinggi berdasarkan perjanjian kerja, dimana Penanggung jawab pembiayaannya oleh perguruan tinggi pengusul. NIDK ini diberikan kepada Dosen yang diangkat perguruan tinggi berdasarkan perjanjian kerja setelah memenuhi persyaratan, Dosen yang ber-NIDK dapat berasal dari peneliti, praktisi, atau dosen purna tugas, Dosen yang memiliki NIDK diperhitungkan dalam nisbah dosen terhadap mahasiswa, NIDK berlaku sampai dengan dosen tersebut mencapai usia 70 tahun untuk Profesor dan 65 tahun untuk dosen selain Profesor, NIDK bagi Profesor dapat diperpanjang untuk jangka waktu 5 tahun dan dapat diperpanjang lagi paling banyak 2 kali masing-masing untuk jangka waktu 2 tahun, NIDK bagi Dosen selain Profesor dapat diperpanjang untuk jangka waktu 5 tahun,

NIDK dapat diberikan kepada dosen yang misalnya berasal dari PNS aktif (misalnya dari Kementrian selain Kemendikbud/Kemenag) dan TNI/Polri yang masih aktif serta Peneliti/Praktisi, termasuk kedalam NIDK juga adalah instruktur dan tutor; dan (3) Nomor Urut Pendidik (NUP) yakni nomor urut yang diterbitkan oleh Kementerian untuk dosen yang tidak memenuhi syarat untuk NIDN.

**Tugas Pokok Dosen**

Merujuk pada pasal 1 ayat (1) UU 14/ 2005 tentang Dosen, tugas dosen mencakup tiga bidang (Tridharma), yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.[[20]](#footnote-20) Guru besar Kopertis I Sumatra Utara, Dian Armanto, merinci tugas-tugas Tridharma dosen tersebut sebagaimana uraian berikut. **[[21]](#footnote-21)**

*Pertama*, tugas dosen di bidang Pendidikan, mencakup: (1) 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, praktik kerja nyata, 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 program pengajaran; (9) menyampaikan orasi ilmiah; (10) membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan; (11) membimbing dosen yang lebih rendah jabatannya; dan (l2) melaksanakan kegiatan detasering dan pencangkokan dosen.

*Kedua*, tugas dosen di bidang Penelitian, mencakup: (1) menghasilkan karya ilmiah hasil penelitian, seperti menulis laporan hasil penelitian, menulis jurnal hasil penelitian terakreditasi, dan menulis jurnal Internasional; (2) menerjemahkan/menyadur buku ilmiah; (3) mengedit/menyunting karya ilmiah; (4) membuat rancangan dan karya teknologi; dan (5) membuat rancangan dan karya seni.

*Ketiga*, tugas dosen di bidang Pengabdian kepada Masyarakat, mencakup: (1) menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintah/pejabat negara sehingga harus 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 pemerintahan dan pembangunan; dan (5) membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat.

**Kompetensi Dosen**

Pasal 28 ayat 3 PP/19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyebutkan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik (dosen) mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, professional, dan sosial.

Maksud dari keempat kompetensi dosen tersebut adalah: (1) kompetensi pedagogik berarti kemampuan untuk mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki; (2) kompetensi kepribadian berarti kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia; (3) kompetensi professional berarti kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan; dan (4) kompetensi sosial berarti kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua siswa dan masyarakat sekitar.[[22]](#footnote-22)

Di era revolusi industri 4.0 saat ini dan kedepan, selain harus memiliki empat komptensi dasar tersebut, agar tidak ketinggalan zaman dosen dituntut adaptif dalam arti bersedia dengan penuh kesadaran untuk menyesuaikan/mengembangkan kompetensinya sesuai dengan perkembangan dan tuntutan perubahan zaman sehingga memiliki lima kompetensi adaptif/tambahan, yaitu: (1) *educational competence*, yakni kompetensi berbasis *Internet of Thing sbg basic skill*; (2) *competence in research*, yakni kompetensi membangun jaringan untuk menumbuhkan ilmu, arah riset, dan terampil mendapatkan grant internasional; (3) *competence for technological commercialization*, yakni punya kompetensi membawa pada komersialisasi dengan teknologi atas hasil inovasi dan penelitian; (4) *competence in globalization*, yakni dunia tanpa sekat, tidak gagap thd berbagai budaya, kompetensi *hybrid* atau global dan keunggulan memecahkan national problem; dan (5) *competence in future strategies*, yakni kompetensi memprediksi dengan tepat apa yang akan terjadi di masa depan dan strateginya, dengan cara *jointlecture, joint-research, joint-publication, joint-lab*, *staff mobility* dan *rotation*, paham arah SDG’s dan industri, dan lain sebagainya.[[23]](#footnote-23)

**Cara Pengembangan Mutu Dosen**

Berdasarkan UU 43/1979 tentang Perubahan UU 8/1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, UU 20/2003 tentang Sisdiknas, UU 14/2005 tentang Guru dan Dosen, dan PP 37/2009 tentang Dosen, Dian Armanto[[24]](#footnote-24) merangkum tujuh cara pengembangan mutu dosen, yaitu: (1) Peningkatan Karir Dosen, yang meliputi dua kegiatan yaitu Peningkatan Jabatan Tugas Tambahan seperti Rektor/Kaprodi, dan Peningkatan Jabatan Struktural seperti Bupati/Walikota/Gubernur; (2) Peningkatan Pangkat, Golongan/Ruang, dari mulai Penata Muda III/a, Penata Muda Tk. I III/b, Penata III/c, Penata Tk. I III/d, Pembina IV/a, Pembina Tk. I IV/b, Pembina Utama Muda IV/c, Pembina Utama Madya IV/d, sampai Pembina Utama IV/e; (3) Peningkatan Jabatan fungsional, dari mulai Tenaga Pengajar, Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, sampai Profesor; (4) Peningkatan Profesionalisme melalui Sertifikasi Dosen , yaitu penilaian profesionalisme dosen guna meningkatkan mutu pendidikan dalam sistem pendidikan tinggi, pengakuan profesionalisme dosen ini dinyatakan dalam bentuk pemberian sertifikat pendidik; (5) Peningkatan Kualifikasi Akademik, dari mulai jenjang S1, S2, sampai S3; (6) Peningkatan Inovasi Pembelajaran, berupa *instructional models* *(information processing, behaviorical, social interaction, personal), instructional strategies (direct, indirect, interactive, experimental, independent study), instructional methods (inquiry, simulation, lecture, case studies, cooperative learning, learning contracts, focused imaging, debates), instructional skills (planning, presenting, evaluating, direction-giving, demonstrating, questioning).*Di era era revolusi industri 4.0, dosen juga dituntut menerapkan sistem pembelajaran baru yaitu Pendidikan Jarak Jauh (PJJ) berbasis *Hybrid/Blended Learning/Online*, yang fleksibel tempat dan waktu; dan (7) Peningkatan Karya Ilmiah, yang dipublikasikan dalam empat jenis karya yakni: (a) Karya Ilmiah berupa karya kependidikan (karya kesarjanaan seperti makalah, skripsi, tesis, disertasi, karya didaktik seperti diktat dan buku pelajaran, dan karya referensi seperti kamus) dan karya penelitian (laporan hasil penelitian, artikel jurnal hasil penelitian atau pemikiran/kajian teori, makalah seminar, naskah kajian artikel hasil penelitian); (b) karya normatif berups kisah, laporan, ringkasan, dan ulasan; (c) Prosa berupa novel, cerpen, fiksi ilmu, dan drama; dan (d) Puisi berupa lirik, epic, dan dramatik.

Khusus berkenaan dengan poin (7) yaitu Peningkatan Karya Ilmiah di atas, Dian Armanto[[25]](#footnote-25) menekankan perlunya perhatian maksimal dari semua stakeholders perguruan tinggi untuk memfasilitasi publikasi dan pendanaannya. Fasilitasi publikasi dilakukan melalui berbagai instrument publikasi, seperti: (1) Sinta/*Science and Technology Index*, untuk memudahkan pendataan publikasi dan karya dari dosen, peneliti, institusi, dan jurnal di Indonesia sehinga dapat diukur kinerjanya; (2) Arjuna/Akreditasi Jurnal Nasional, merupakan layanan pengajuan akreditasi jurnal ilmiah secara daring, sehingga mempercepat proses pengajuan dan penilaian jurnal ilmiah; (3) Garuda/Garba Rujukan Digital, merupakan layanan bagi dosen, peneliti dan mahasiswa untuk dapat mengakses seluruh dokumen lengkap jurnal yang terbit di Indonesia; dan (4) Rujukan/Rumah Jurnal Keilmuan, merupakan layanan pengelolaan aplikasi penerbitan jurnal secara elektronik (*e-journal*) diselenggarakan atas kerjasama LIPI dan Kemenristekdikti untuk memfasilitasi pengelola jurnal yang memerlukan infrastruktur server dan aplikasi pengelolaan penerbitan jurnal.[[26]](#footnote-26)

Sedangkan fasilitasi pendanaannya, dilakukan melalui pemberian hibah dan insentif, seperti: (1) Bantuan Akses Database Jurnal Internasional; (2) Bantuan Seminar Luar Negeri; (3) Bantuan Konferensi Ilmiah Internasional; (4) Insentif Artikel Terbit Pada Jurnal Internasional (IAJI); (5) Hibah Penulisan Buku Ajar; (6) Insentif Buku Ajar Terbit; (7) Bantuan Pengelolaan Jurnal Elektronik; (8) Insentif Jurnal Terakreditasi; dan (9) Insentif Jurnal Terindeks Internasional Bereputasi.

Tujun cara pengembangan mutu dosen tersebut (peningkatan karir dosen, peningkatan pangkat, peningkatan jabatan fungsional, peningkatan profesionalisme melalui sertifikasi dosen, peningkatan kualifikasi akademik, peningkatan inovasi pembelajaran, dan peningkatan karya ilmiah) relevan dengan teori Pengembangan SDM George R. Terry yang mencakup upaya/media partisipatif dan nonpartisipatif, dalam rangka “pemenuhan” dan “pelampauan” mutu dalam SN-Dikti sebagaimana disyaratkan Permenristekdikti 62/2016 , ditekankan dalam teori mutu Sallis sebagai ciri khas pemenuhan kebutuhan yang diharapkan, tesis Amtu sebagai nilai atau derajat tertinggi seseorang, dan tesis Rosita dan Musnaini sebagai kemampuan individu dosen dan lembaga guna memenuhi kebutuhan masyarakat.

**Simpulan**

Pengembangan mutu dosen perguruan tinggi secara berkelanjutan berbasis regulasi terkait dan tuntutan zaman sangatlah urgen (mendesak) dilakukan karena berdampak pada penjaminan mutu pendidikan tinggi di setiap perguruan tinggi yang memenuhi dan melampaui SN-Dikti.

Untuk itu, dosen dan stakeholders perguruan tinggi dituntut memahami kembali secara seksama empat poin kunci (*keynot points*) terkait pengembangan mutu dosen yaitu nomor registrasi dosen, tugas pokoknya, kompetensinya, dan cara pengembangannya yang sesuai dengan regulasi yang ada dan tuntutan zaman (era revolusi industri 4.0).

**DAFTAR PUSTAKA**

Indonesia, Republik. “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.” *Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia*, 2003.

PUTRI, VITRIA ULFANA. “PERAN GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DALAM MENUMBUHKAN NILAI-NILAI TOLERANSI BERAGAMA SISWA DI SMP NEGERI 1 NGUNUT TULUNGAGUNG.” *IAIN Tulungagung*. Tulungagung, 2017.

Rosyad, Ali Miftakhu. “Implementasi Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Muhammadiyah Se-Kabupaten Indramayu. Al-Afkar.” *Journal for Islamic Studies* 4 (n.d.).

Rusydi, Ibnu. “Pendidikan Berbasis Budaya Cirebon.” *Intizar* 20, no. 2 (2014): 327–48.

Setiadi, Hari. “Pelaksanaan Penilaian Pada Kurikulum 2013.” *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan* 20, no. 2 (2016): 166–78.

Amtu, O. *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Alfabeta: Bandung, (2011).

Armanto, Dian, “Pengembangan Karir Dosen dlm meningkatkan Mutu PTS”, Slide Kopertis 1 Sumut.

Aulanni’am, “Pengembangan dan Pembinaan Mutu Dosen-Tendik Berkelanjutan”, Universitas Brawijaya, slide, tanpa tahun.

<https://kbbi-web-id>

https://ristekdikti.go.id/penghargaan-sinta-awards-tahun-2018/

Husaini dan Barus, Jumat, “Implementasi Manajemen Pengembangan Mutu Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri Di Provinsi Aceh”, Jurnal Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe, (t.t.).

Kusnan, “Kebijakan Peningkatan Mutu Dosen”, Jurnal Pendidikan Islam Iqra’ Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan [FTIK] IAIN Manado 11, no. 2 (2017).

Lestari, Siti rokhmi, “Manajemen Pengembangan Dosen Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta”, Jurnal Media Wisata 12, no. 2, (2014).

Miles, M. B. and Huberman, M. A., *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*, (2012).

Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Remaja Rosda Karya, (2002).

Mulyasa, E, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Rineka Cipta: Jakarta, (2011).

Peraturan BAN-PT 5/2019 tentang Instrumen Akreditasi Program Studi

Permendikbud 3/2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN-Dikti).

Permenristekdikti 32/2016 tentang

Permenristekdikti 62/2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi

PP 19/2005 tentang S tandar Nasional Pendidikan

PP 37/2009 tentang Dosen

Rosita, S., & Musnaini, D. M. F., *Commitment, Satisfaction and Motivation in Improving Organizational Citizenship Behavior and Its Impact on Lecturer Performance in Higher Education*, (2020).

Sallis, E., *Total Quality Management in Education*, Fourth Edition. London: Kogan Page, (2012)

Suhaemi, Mimin Emi, “Manajemen Pengembangan Kompetensi Dosen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Dan Pengajaran (Studi Deskriptif Kualitatif Kompetensi Dosen Pada 3 FKIP)”

UU 14/2005 tentang Guru dan Dosen

UU 20/2003 tentang Sisdiknas

UU 43/1979 tentang Perubahan UU 8/1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

1. Hari Setiadi, “Pelaksanaan Penilaian Pada Kurikulum 2013,” *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan* 20, no. 2 (2016): 166–78. [↑](#footnote-ref-1)
2. Ali Miftakhu Rosyad, “Implementasi Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Muhammadiyah Se-Kabupaten Indramayu. Al-Afkar,” *Journal for Islamic Studies* 4 (n.d.). [↑](#footnote-ref-2)
3. Republik Indonesia, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional,” *Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia*, 2003. [↑](#footnote-ref-3)
4. Ibnu Rusydi, “Pendidikan Berbasis Budaya Cirebon,” *Intizar* 20, no. 2 (2014): 327–48. [↑](#footnote-ref-4)
5. VITRIA ULFANA PUTRI, “PERAN GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DALAM MENUMBUHKAN NILAI-NILAI TOLERANSI BERAGAMA SISWA DI SMP NEGERI 1 NGUNUT TULUNGAGUNG,” *IAIN Tulungagung* (Tulungagung, 2017). [↑](#footnote-ref-5)
6. Mimin Emi Suhaemi, “Manajemen Pengembangan Kompetensi Dosen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Dan Pengajaran (Studi Deskriptif Kualitatif Kompetensi Dosen Pada 3 FKIP)”: 28 [↑](#footnote-ref-6)
7. Siti rokhmi Lestari, “Manajemen Pengembangan Dosen Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta”, Jurnal Media Wisata 12, no. 2, (2014): 88. [↑](#footnote-ref-7)
8. Amtu, O. *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Alfabeta: Bandung, (2011). [↑](#footnote-ref-8)
9. Sallis, E., *Total Quality Management in Education*, Fourth Edition. London: Kogan Page, (2012) [↑](#footnote-ref-9)
10. Rosita, S., & Musnaini, D. M. F., *Commitment, Satisfaction and Motivation in Improving Organizational Citizenship Behavior and Its Impact on Lecturer Performance in Higher Education*, (2020). [↑](#footnote-ref-10)
11. Husaini dan Jumat Barus, “Implementasi Manajemen Pengembangan Mutu Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri Di Provinsi Aceh”, Jurnal Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe, (t.t.): 555-556 [↑](#footnote-ref-11)
12. Aulanni’am, “Pengembangan dan Pembinaan Mutu Dosen-Tendik Berkelanjutan”, Universitas Brawijaya, slide, tanpa tahun. [↑](#footnote-ref-12)
13. Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Remaja Rosda Karya, 2002: 198). [↑](#footnote-ref-13)
14. M. B. Miles and M. A. Huberman, *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*, 2012. [↑](#footnote-ref-14)
15. <https://kbbi-web-id.pengembangan>. (tersedia online) [↑](#footnote-ref-15)
16. (<https://kbbi-web-id.kualitas>). (tersedia online). [↑](#footnote-ref-16)
17. (<https://kbbi-web-id.dosen>). (tersedian online). [↑](#footnote-ref-17)
18. <https://kbbi-web-id.perguruan> tinggi. (tersedian online). [↑](#footnote-ref-18)
19. Aulanni’am, *op.cit.*; pasal 1 PP 37/2009 tentang Dosen. [↑](#footnote-ref-19)
20. Kusnan, “Kebijakan Peningkatan Mutu Dosen”, Jurnal Pendidikan Islam Iqra’ Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan [FTIK] IAIN Manado 11, no. 2 (2017):59- 61 [↑](#footnote-ref-20)
21. Dian Armanto, “Pengembangan Karir Dosen dlm meningkatkan Mutu PTS”,Slide Kopertis 1 Sumut [↑](#footnote-ref-21)
22. Kusnan, *op.cit.*: 61. [↑](#footnote-ref-22)
23. Dian Armanto, *op.cit.* [↑](#footnote-ref-23)
24. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-24)
25. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-25)
26. https://ristekdikti.go.id/penghargaan-sinta-awards-tahun-2018/ [↑](#footnote-ref-26)