

PEMBINAAN KOMPETENSI DOSEN UNTUK PENINGKATAN PRESTASI MAHASISWA PADA SEKOLAH TINGGI ILMU TARBIYAH AL-HILAL SIGLI

Abdullah Ali, Cut Zahri Harun, Khairuddin
Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Hilal, Sigli
a.abdullah@yahoo.com

Abstract : *The competence of lecturers as educators has a very good position, which has a direct influence on the learning process, quality of graduates and competitive output patterns. The purpose of this study was to determine the program of coaching, implementation of coaching, and competency development of lecturers to improve student achievement at the Tarbiyah Al-Hilal Sigli College. This research was conducted at STIT Al-Hilal Sigli. The resource persons consisted of the Chairperson, lecturers and students of STIT Al-Hilal Sigli. This research is descriptive qualitative. The results of the study indicate that the long-term lecturer competency development program includes syllabus development, evaluation of lecturer performance, lecturer development that is relevant to the subjects taught through. The development of lecturer competence, especially by sending lecturers to continue their education to the Masters and Doctoral levels in various universities. The implementation of lecturer competency development is not only focused on further education, but is also carried out through activities by inviting tutors from outside, holding scientific seminars and discussions, comparative studies and partnerships, which are carried out with several Islamic universities, such as IAIN on the Java island. The existence of knowledge that is built positively can add to the experience of lecturers, thereby increasing their competence as teaching staff and educators. Obstacles in developing lecturer competencies, limited student programs, there are still many lecturers who do not master foreign languages, especially Arabic and English.*

Keywords : Lecturer Competence and Student Achievement

Abstrak: Kompetensi dosen sebagai pendidik mempunyai posisi yang sangat strategis, di mana memiliki pengaruh langsung terhadap proses belajar, mutu lulusan dan pola keluaran yang kompetitif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui program pembinaan, pelaksanaan pembinaan, dan kendala pembinaan kompetensi dosen untuk peningkatan prestasi mahasiswa pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Hilal Sigli. Penelitian ini dilaksanakan pada STIT Al-Hilal Sigli. Nara sumber terdiri dari Ketua, dosen dan mahasiswa STIT Al-Hilal Sigli. Penelitian ini bersifat diskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pembinaan kompetensi dosen dalam jangka panjang meliputi pengembangan silabus, evaluasi terhadap kinerja dosen, pengembangan dosen yang mempunyai relevansi dengan mata kuliah yang diampu melalui pelatihan. Pembinaan kompetensi dosen, terutama sekali yaitu dengan pengiriman dosen untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S2 dan S3 pada berbagai perguruan tinggi. Pelaksanaan pembinaan kompetensi dosen, tidak hanya terfokus pada pendidikan lanjutan, namun juga dilakukan melalui kegiatan pelatihan dengan mengundang tenaga tutor dari luar, pengadaan seminar dan diskusi ilmiah, studi banding dan kemitraan, yang dilakukan dengan beberapa perguruan tinggi Islam, seperti halnya IAIN yang ada di pulau Jawa. Adanya kemitraan yang terbangun secara positif dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dosen, sehingga ikut meningkatkan kompetensi mereka sebagai tenaga pengajar dan pendidik. Kendala pembinaan kompetensi dosen, keterbatasan program bea siswa, masih banyak dosen yang kurang menguasai bahasa asing, khususnya bahasa Arab dan bahasa Inggris.

Kata Kunci: *Kompetensi Dosen dan Prestasi Belajar Mahasiswa*

1. Pendahuluan

Kesiapan seorang dosen dalam meningkatkan kualitas dan intensitas kegiatan akademiknya mutlak menjadi kesadaran dan perguruan tinggi merencanakan secara komprehensif serta integral. Hal ini, terutama yang berkaitan dengan implementasi tri darma perguruan tinggi yakni pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Ketiga kegiatan utama tersebut, ditambah dengan aktivitas pembimbingan serta sangat mungkin terjadi diikuti dengan tugas-tugas struktural, merupakan salah satu ukuran kinerja akademik pada lembaga perguruan tinggi.

Ketiga fungsi kegiatan tersebut di atas, haruslah dilaksanakan secara terencana/terprogram dan diharapkan memberi nilai tambah bagi masyarakat yang menjadi obyek/subyek pengabdian. Kegiatan ini berlangsung formal dengan mengikuti berbagai prosedur termasuk bentuk kerjasama dengan instansi pemerintah maupun swasta. Kegiatan ini seyogianya tidak boleh diabaikan, walaupun dalam rangka pengumpulan angka kredit dosen, relatif tidak memberikan pengaruh terhadap kenaikan pangkat fungsional dosen.

Merujuk pada berbagai bentuk tanggung jawab di atas, idealnya seorang dosen mempunyai motivasi yang kuat dan jelas, yakni adanya jangkauan dedikasi yang tinggi guna pencapaian prestasi, percepatan atau regulasi kepankangan, penghasilan yang signifikan sebagai bentuk tanggung jawab tenaga kependidikan sekaligus penghargaan yang diterimanya, dan terpenting merupakan bentuk pertanggungjawaban insaniah terhadap Tuhan yang telah menjalankan amanah dengan baik dan optimal. Rendahnya motivasi untuk melaksanakan tiga tugas pokok dan tugas lainnya akan berdampak tidak hanya pada dosen bersangkutan, tapi juga pada institusi dan mutu lulusan yang saat ini sedang menjadi isu sentral pendidikan tinggi (*quality assurance*). Lebih jauh, akan sangat berdampak pada produktivitas standar yang semestinya dilakukan oleh dosen dan institusi secara keseluruhan.

Dosen sebagai tenaga kependidikan mempunyai posisi yang sangat strategis, di mana memiliki pengaruh langsung terhadap proses belajar, mutu lulusan dan pola keluaran yang kompetitif. Ini maknanya adalah bahwa mutu mahasiswa ditentukan bagaimana mutu tenaga dosennya sebagai unsur utama tenaga kependidikan. Menurut Djojonegoro (2006:13) bahwa: "Sistem penjaminan mutu yang dikembangkan saat ini, dan telah menjadi acuan baku bagi tiap-tiap perguruan tinggi, menetapkan dosen sebagai sumber daya yang berkorelasi tinggi terhadap kemampuan lulusan untuk *competition minded*, yakni memiliki keahlian dan keilmuan sesuai dengan disiplin yang ditekuninya." Keterlibatan dosen ke arah ini pada dasarnya dikarenakan: sifat organisasi perguruan tinggi dan fungsi dosen pada perguruan tinggi.

Mengingat fungsi dosen sebagai tenaga pengajar, maka dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi dalam mengajar. Dosen dituntut untuk mengembangkan perguruan tinggi secara terus menerus. Cara ini mempunyai pengaruh terhadap wawasan berpikir seseorang dosen yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya dan sekaligus memberi pengaruh positif terhadap peningkatan prestasi mahasiswa.

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Hilal Sigli merupakan institusi Ilmu Tarbiyah yang menyelenggarakan Pendidikan Agama Islam yang berkualitas dan profesional untuk mempersiapkan guru Pendidikan Agama Islam yang memiliki kompetensi paedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Mengembangkan tradisi keilmuan Pendidikan Agama Islam seiring dengan perkembangan zaman dan mendidik guru pendidikan Agama berdasarkan nilai-nilai Islam.

Sehubungan dengan pengelolaan pendidikan pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al-Hilal Sigli, bahwa realitas yang ditemui melalui studi pendahuluan masih banyak dosen belum memanfaatkan media pembelajaran, terbatasnya materi yang digunakan sebagai bahan ajar. Di samping itu, masih ada dosen yang belum mempersiapkan bahan ajar (silabus dan RPP) sebelum memberikan pembelajaran di ruang kuliah. Begitu juga halnya sistem evaluasi yang tidak memenuhi standar, sehingga daya serap mahasiswa terhadap materi kuliah tidak diketahui dengan tepat. Kondisi ini, akan menyebabkan kurangnya motivasi dan daya tarik mahasiswa dalam menerima pembelajaran

yang diberikan oleh dosen, sehingga dikhawatirkan prestasi belajar akan menurun dan pada akhirnya mutu lulusan perguruan tinggi akan semakin rendah dari tahun ke tahun.

2. Kajian Pustaka

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 (Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1).

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen Tahun 2005, profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut: memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idesme; (b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; (c) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; (d) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (e) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; (f) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (g) memiliki kesempatan untuk mengembang keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; (h) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; (i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disebutkan bahwa jabatan dosen merupakan jabatan profesi yang menuntut profesionalisme dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Secara lebih tegas dapat disebutkan 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.

Dosen memiliki banyak tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun di luar dinas dalam bentuk pengabdian. Menurut Fakruddin (2009:22) bahwa terdapat tiga jenis tugas dosen/guru yakni: “tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan.”

2.1 Karakteristik dan Kualifikasi Akademik Dosen

Etik dan moral adalah yang tertulis, tetapi ada pula yang tidak tertulis. Etik dan moral tertulis adalah yang berbentuk atau berupa peraturan-peraturan yang mengharuskan dan melarang sesuatunya itu untuk diperbuat oleh para pegawai dalam jabatannya atau kedinasannya. Umumnya mengenai tingkah laku. Agar semua peraturan itu dapat menyebabkan hukuman berupa teguran, baik secara tertulis maupun lisan. Kecuali itu, sebagai sanksinya yang bersangkutan dapat dikenakan tindakan yang berupa penundaan, bahkan penurunan pangkat. Musanef (2007:85) menyatakan bahwa: “Ada sanksi yang lebih berat lagi adalah: dicabutnya hak pensiun dan pengabdian kepada Negara apabila tingkah laku yang tercela tersebut terjadi oleh dan karena jabatan dari yang bersangkutan.”

Hak dan kewajiban dosen sebagai komponen utama dalam proses pendidikan juga diatur dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, yang berbunyi:

- (1) Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berhak:
 - a. memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial;
 - b. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
 - c. memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
 - d. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
 - e. memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan;
 - f. memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik; dan

- g. memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai hak dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagi dosen sebagai pekerja mental, maka hasil karyanya itu barulah beberapa tahun kemudian bisa dilihat, yaitu setelah anak didiknya atau siswa-siswanya tersebut menginjak dewasa dan menjadi orang-orang yang berguna, terpandang serta berprestasi dalam berbagai bidang pekerjaan di dalam masyarakat. Seorang dosen akan merasa puas, bangga dan merasa berhasil dalam tugasnya mendidik dan mengajar, apabila ada di antara anak didiknya kemudian berkembang menjadi tokoh ahli dalam bidangnya atau menjadi pemimpin terkenal dalam masyarakat. Dalam upaya mewujudkan proses tersebut, maka dosen senantiasa terikat dengan karakteristiknya.

2.2 Pembinaan Dosen

Dosen sebagai pengajar dan pendidik memiliki peran yang sangat besar dalam dalam pendidikan, di pundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Atas dasar itulah, maka dosen harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia pendidikan. Prinsip khusus pembinaan dan pengembangan dosen menurut Danim dan Khairil (2011:39) sebagai berikut: Prinsip khusus atau operasional pembinaan dan pengembangan profesi dan karir disajikan seperti berikut ini. Pertama, ilmiah, di mana keseluruhan materi dan kegiatan yang menjadi muatan dalam kompetensi dan indikator harus benar dan dapat dipertanggung-jawabkan secara keilmuan. Kedua, relevan, di mana rumusannya berorientasi pada tugas pokok dan fungsi sebagai pendidik profesional, yakni memiliki kompetensi kepribadian, sosial, profesional, dan pedagogik.

Berdasarkan kutipan di atas, jelas bahwa apapun bentuk pembinaan dan pengembangan profesi pendidik seperti halnya dosen tetap harus berorientasi pada tupoksinya. Pengembangan diri dosen sebagai pengajar dan pendidik menjadi suatu keharusan. Hal ini, sejalan dengan pandangan Yamin dan Maisah (2010:27) sebagai berikut: Pengembangan diri terhadap ilmu pengetahuan tidak cukup dengan ijazah yang sudah digondol akan tetapi selalu peka terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, sains, dan teknologi. Lembaga pendidikan sekarang sudah dihadapkan pada persaingan yang tidak berskala nasional akan tetapi sudah internasional, bagi negeri maupun swasta.

Berdasarkan kutipan di atas, memberi kejelasan bahwa pembinaan dosen sebagai tenaga pendidik dan pengajar menjadi suatu keniscayaan seiring dengan perkembangan dunia pendidikan yang semakin maju dan berkembang. Pembinaan dan pengembangan profesi dan karir dosen, termasuk tenaga pendidikan pada umumnya, dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun bukan diklat.

2.3 Kompetensi Dosen

Istilah *competencies*, *competence* dan *competent* diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan. Seiring dengan pengertian tersebut Mulyasa (2006:37) menjelaskan kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Menurut Usman (2009:14) kompetensi berarti kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal.

Kompetensi adalah sesuatu yang distandarkan sebagai persyaratan seorang individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan spesifik. Kompetensi yang dimaksud meliputi kombinasi yang memanfaatkan *knowledge*, *skills* dan *behavior* untuk meningkatkan performan.

Di samping itu, Yamin dan Maisal (2010:70) mendefinisikan bahwa: “kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu.”

Yamin dan Maisal (2010:71) menjelaskan pula kompetensi memiliki lima jenis karakteristik, yaitu: (1) pengetahuan, merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran; (2) keterampilan atau

keahlian, merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan; (3) konsep diri dan nilai-nilai, merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang; (4) karakteristik pribadi, merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi; dan (5) motif, merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis, atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Naim (2009:42) menjelaskan bahwa: “seorang dosen professional harus mampu berpikir dan mampu mengembangkan pola pikir positifnya itu menjadi tiga aplikasi yakni ulet dan tekun dalam bekerja, belajar secara konsisten, dan berkomunikasi secara baik”. Bekerja keras selayaknya bukanlah sekedar tuntutan tugas. Akan tetapi, senantiasa mau dan mampu bekerja secara baik dalam setiap kesempatan dan situasi.

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kepribadian, paedagogik, profesional, dan sosial.

2.4 Prestasi Belajar

Istilah prestasi belajar terdiri dari dua suku kata, yaitu *prestasi* dan *belajar*. Istilah prestasi menurut Satrio (2007:467) didefinisikan sebagai: “hasil yang telah dicapai.” Belajar dalam arti luas dapat diartikan sebagai suatu proses yang memungkinkan timbulnya atau berubahnya suatu tingkah laku sebagai hasil dari terbentuknya respon utama, dengan syarat bahwa perubahan atau munculnya tingkah baru itu bukan disebabkan oleh adanya kematangan atau oleh adanya perubahan sementara karena sesuatu hal.

Prestasi belajar merupakan ukuran kemajuan belajar mahasiswa. Menurut Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 232/U/2002 tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan penilaian hasil belajar mahasiswa, diukur secara berkala melalui ujian-ujian pelaksanaan tugas dan pengamatan oleh dosen dan pembimbing. Ujian diselenggarakan melalui ujian tengah semester, ujian akhir semester, ujian akhir program studi, ujian karya tulis. Dilihat dari pengelompokan lain, ada ujian yang bersifat pengetahuan (kognitif) melalui ujian tertulis, ujian yang bersifat psikomotorik (profesional vokasional) melalui ujian praktikum di laboratorium dan ujian praktik di tatanan nyata. Penilaian hasil belajar dinyatakan dengan menggunakan huruf A, B, C, D dan E yang masing-masing bernilai 4, 3, 2, 1, 0. Di masing-masing perguruan tinggi dapat menetapkan lulus berdasarkan kriteria yang diatur masing-masing perguruan tinggi.

Merujuk pada kutipan di atas, dapat disebutkan bahwa perubahan yang ditimbulkan oleh pengalaman tersebut baru dapat dikatakan belajar apabila mempengaruhi organisme. Belajar ialah perubahan yang relatif menetap terjadi dalam segala macam/keseluruhan tingkah laku suatu organisme sebagai hasil pengalaman.

3. Hasil Pembahasan

3.1 Program Pembinaan Kompetensi Dosen untuk Peningkatan Prestasi Mahasiswa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan Program Studi Pendidikan Agama Islam, diperlukan dosen dan tenaga pendukung yang berkualitas. Sekarang ini, STIT Al-Hilal sudah didukung oleh dosen yang memiliki kapasitas keilmuan yang memadai, baik tingkat pendidikannya maupun kepangkatan akademiknya. Pembinaan dosen merupakan agenda jangka panjang dan menengah, yang dilakukan secara kontinu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program jangka panjang dalam kaitannya dengan peningkatan kompetensi dosen yaitu dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja Dosen. Bagi dosen yang berkinerja baik, pihak lembaga memberikan apresiasi dan reward, sehingga motivasi dan kinerja semakin meningkat.

Di samping peningkatan kinerja, STIT Al-Hilal juga mengupayakan kelengkapan sarana dan prasarana Laboratorium *Micro teaching*, melakukan pembenahan internal program studi berupa penyiapan data base mahasiswa dan dosen.

Program pembinaan kompetensi dosen, terutama sekali yaitu dengan pengiriman dosen untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S2 dan S3 pada berbagai perguruan tinggi, baik di Banda Aceh

maupun perguruan tinggi yang ada di pulau Jawa. Proses pengiriman dosen untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, tetap memperhatikan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan perguruan tinggi. Hal ini merupakan suatu kebijakan positif yang telah dan sedang dilakukan oleh lembaga STIT Al-Hilal dalam peningkatan kompetensi dosen.

Dosen yang melanjutkan pendidikan adalah memperoleh beasiswa dari Dikti dan Pemerintah Aceh. Bahkan ada juga sebagian dosen yang melanjutkan pendidikan atas inisiatif dan biaya sendiri. Umumnya mereka yang melanjutkan ke IAIN Ar-Raniry di Banda Aceh, khususnya pada Program S.2, dengan konsentrasi Ilmu Kependidikan Islam.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya kepedulian yang besar dari pihak Ketua STIT Al-Hilal untuk memprioritaskan program pembinaan dosen dengan tujuan agar semua dosen di lembaga ini, nantinya sebagian besar berpendidikan S.3. Disadari bahwa dengan banyak dosen yang berpendidikan S.3, maka lembaga ini akan semakin maju dan sekaligus berdampak positif terhadap peningkatan prestasi mahasiswa. Dosen yang berkompoten akan mampu mendesain proses perkuliahan yang menarik bagi mahasiswanya.

Menurut Naim (2009:175) “salah satu usaha penting yang dapat dilakukan untuk membangkitkan semangat belajar adalah dengan mendesain perkuliahan dalam suasana yang menyenangkan, supaya menjadikan proses belajar mengajar menjadi hidup, aktif dan menarik”. Sehingga perencanaan terhadap pemilihan strategi, model dan pendekatan perkuliahan yang tepat dapat membantu proses perkuliahan yang membantu mahasiswa menggali pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam mencapai tujuan pendidikan di perguruan tinggi sebagai suatu lembaga pendidikan.

Umumnya dosen memanfaatkan buku-buku yang dimiliki sendiri dan buku di perpustakaan, khususnya buku yang ada di perpustakaan Al-Hilal dan ruang referensi, serta menggunakan internet sebagai salah satu sumber mengakses bahan dan materi perkuliahan. Pengadaan layanan internet juga merupakan bagian dari program pembinaan kompetensi dosen dan penciptaan suasana menyenangkan bagi mahasiswa dan pada akhirnya peningkatan mutu lembaga STIT Al-Hilal Sigli dapat lebih meningkat.

Dengan demikian tingkat kompetensi dosen memiliki keterkaitan erat dengan prestasi belajar mahasiswa. Artinya dosen yang memiliki kompetensi baik, memberi pengaruh positif terhadap peningkatan prestasi belajar mahasiswa.

3.2 Pelaksanaan Pembinaan Kompetensi Dosen untuk Peningkatan Prestasi Mahasiswa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pembinaan kompetensi dosen selama ini memberi manfaat ganda bagi lembaga, semakin meningkat jumlah dosen yang berpendidikan S.2 dan S.3. Di samping itu, mutu pendidikan pada STIT Al-Hilal akan semakin lebih baik dari tahun ke tahun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa umumnya dosen yang mengajar pada STIT Al-Hilal berpendidikan pascasarjana (S.2). Bahkan sebagian kecil ada yang berpendidikan S.3. Realitas ini merupakan dampak positif dari keberhasilan program pembinaan kompetensi dosen. Di sisi lain, mahasiswa akan semakin bertambah minatnya untuk mengikuti perkuliahan dan pada akhirnya prestasi mahasiswa akan semakin meningkat ke arah yang lebih baik.

Penelitian yang sama dilakukan oleh Sudjana (2007:122) menunjukkan bahwa: “76,6% hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru dengan rincian kemampuan guru mengajar memberikan sumbangan 32,43%, penguasaan materi pelajaran memberikan sumbangan 32,38% dan sikap guru terhadap mata pelajaran sebesar 8,60%.”

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pembinaan kompetensi dosen sebenarnya tidak hanya terfokus pada pendidikan lanjutan, namun juga dilakukan melalui kegiatan pelatihan dengan mengundang tenaga tutor dari luar, pengadaan seminar dan diskusi ilmiah, studi banding dan kemitraan, yang dilakukan dengan beberapa perguruan tinggi Islam, seperti halnya IAIN yang ada di pulau Jawa. Adanya kemitraan yang terbangun secara positif dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dosen, sehingga ikut meningkatkan kompetensi mereka sebagai tenaga pengajar dan pendidik. Menurut Kunandar (2010:41) bahwa: “Untuk menghadapi era globalisasi yang penuh dengan

persaingan dan ketidakpastian dibutuhkan dosen visioner dan mampu mengelola proses belajar mengajar secara efektif dan inovatif.”

Pelaksanaan kompetensi dosen merupakan faktor penting untuk memajukan suatu perguruan tinggi. Dosen yang berkompoten kinerjanya lebih baik. Kinerja dosen merupakan perwujudan kompetensi dosen yang mencakup kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas dan motivasi untuk berkembang. Sebagai tenaga pengajar dan pendidik, baik guru maupun dosen pada dasarnya memiliki kesamaan tugas dan tanggung jawab yaitu bertanggung jawab dalam mendidik anak bangsa. Perbuatan mengajar dan mendidik ini, dituntut befrbagai keterampilan sehingga mampu mengemban tanggung jawab tersebut dengan optimal.

3.3 Kendala Pembinaan Kompetensi Dosen untuk Peningkatan Prestasi Mahasiswa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pembinaan kompetensi dosen pada STIT Al-Hilal masih dihadapkan pada beberapa kendala, menyangkut dengan dana. Kendala dalam hal ini adalah keterbatasan program bea siswa, sehingga dosen dapat yang memiliki keinginan untuk melanjutkan pendidikan pada universitas tertentu, seperti halnya ke luar negeri menjadi tertunda keberangkatannya.

Untuk mengantisipasi dan menindaklanjuti kendala tersebut, pihak lembaga memang selalu melakukan koordinasi dengan Kopertis dan Dikti untuk kelanjutan program bea siswa bagi para dosen. Hal ini merupakan salah satu langkah positif dan komitmen yang baik dari Ketua STIT Al-Hilal untuk memajukan lembaga ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kendala lain, masih banyak dosen yang kurang menguasai bahasa asing, khususnya bahasa Arab dan bahasa Inggris. Hal ini, menyebabkan mereka tidak bisa melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan S.2 dan S.3 pada universitas favorit yang ada di luar negeri. Dalam kaitan ini sebenarnya pihak pimpinan STIT Al-Hilal memberikan perhatian yang lebih besar kepada para dosen, terutama dengan memotivasi mereka untuk menguasai bahasa asing dalam upaya peningkatan kompetensi mengajar dosen.

Sardiman (2012:73) menyatakan bahwa: “motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan adanya tujuan. Elemen penting berkaitan dengan motivasi antara lain: motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu.” Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam sistem *neurophysiological* yang penampilannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia. Motivasi ditandai dengan munculnya rasa atau feeling efeksi seseorang. Motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kendala lain menyangkut dengan kompetensi dosen, bahwa masih ada sebagian kecil dosen tidak memahami tupoksinya. Hal ini dibuktikan dengan kurang aktifnya mereka dalam kegiatan-kegiatan penelaahan dan pengembangan kurikulum perkuliahan, seperti pembuatan SAP, pengelolaan kegiatan perkuliahan dan pengembangan sistem penilaian sesuai dengan mata kuliah yang diajarkan. Menurut Sanjaya (2010:28) bahwa: “Perencanaan pembelajaran adalah proses pengambilan keputusan hasil berfikir secara rasional tentang sasaran dan tujuan pembelajaran tertentu yaitu pembahasan perilaku serta rangkaian kegiatan yang harus dilaksanakan sebagai upaya pencapaian tujuan tersebut dengan memanfaatkan segala potensi dan sumber belajar yang ada.”

4. Kesimpulan

- 1) Program pembinaan kompetensi dosen untuk peningkatan prestasi mahasiswa pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Hilal Sigli, merupakan agenda jangka panjang dan menengah, yang dilakukan secara kontinu. Pembinaan kompetensi dosen, terutama sekali yaitu dengan pengiriman dosen untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S2 dan S3 pada berbagai perguruan tinggi. Program jangka panjang di antaranya dengan selalu melakukan evaluasi terhadap kinerja dosen, sehingga kompetensi mereka diupayakan terus meningkat. Di samping itu, juga menyediakan fasilitas Laboratorium *Micro teaching*, melakukan pembenahan internal program studi berupa penyiapan data base mahasiswa dan dosen.

- 2) Pelaksanaan pembinaan kompetensi dosen untuk peningkatan prestasi mahasiswa pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Hilal Sigli, tidak hanya terfokus pada pendidikan lanjutan, namun juga dilakukan melalui kegiatan pelatihan dengan mengundang tenaga tutor dari luar, pengadaan seminar dan diskusi ilmiah, studi banding dan kemitraan, yang dilakukan dengan beberapa perguruan tinggi Islam, seperti halnya IAIN yang ada di pulau Jawa. Adanya kemitraan yang terbangun secara positif dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dosen, sehingga ikut meningkatkan kompetensi mereka sebagai tenaga pengajar dan pendidik.
- 3) Kendala pembinaan kompetensi dosen untuk peningkatan prestasi mahasiswa pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Hilal Sigli, keterbatasan program beasiswa, sehingga dosen dapat yang memiliki keinginan untuk melanjutkan pendidikan pada universitas tertentu, seperti halnya ke luar negeri menjadi tertunda keberangkatannya. Kendala lain, masih banyak dosen yang kurang menguasai bahasa asing, khususnya bahasa Arab dan bahasa Inggris. Hal ini, menyebabkan mereka tidak bisa melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan S.2 dan S.3 pada universitas favorit yang ada di luar negeri.

Referensi

- Djojonegoro, Wardiman. 2006. *Visi Pendidikan Indonesia Masa Depan*. Jakarta: Universitas Pelita Harapan
- Danim, Sudarwan dan Khairil. 2011. *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta
- Fakhrudin, Asef Umar. 2009. *Menjadi Guru Favorit*. Yogyakarta: Diva Press
- Kunandar. 2010. *Guru Profesional. Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mulyasa, E. 2006. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Musanef. 2007. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung
- Naim, Ngainun. 2009. *Menjadi Guru Inspiratif, Memberdayakan dan Mengubah Jalan Hidup Siswa*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sanjaya, Wina. 2010. *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*, Jakarta, Kencana
- Sardiman, A.M. 2012. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Satrio. 2007. *Guru dalam Proses Pembelajaran*. Surabaya: Usaha Nasional
- Yamin dan Maisal. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada