

STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI DOSEN

Nifasri

UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia
nifasri@uinsgd.ac.id

Mustaqim

UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia
mustaqim@uinsgd.ac.id

Rudi Ahmad Suryadi

STAI Al-Azhary Cianjur, Indonesia
rudiahmad83@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan kompetensi dosen di STAI Al-Azhary Cianjur, serta mengidentifikasi tantangan dan solusi yang dihadapi dalam proses pengembangan tersebut. Masalah yang diangkat meliputi keterbatasan anggaran, waktu, dan sistem monitoring yang mempengaruhi efektivitas program pengembangan kompetensi dosen. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi kasus. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif untuk memberikan gambaran yang mendalam mengenai situasi yang dihadapi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa STAI Al-Azhary telah melaksanakan berbagai program pengembangan kompetensi, seperti pelatihan, seminar, dan dukungan untuk penelitian, yang secara signifikan meningkatkan kemampuan pedagogik dan profesional dosen. Namun, tantangan dalam hal anggaran dan manajemen waktu masih menjadi hambatan yang perlu diatasi. Penelitian ini juga menekankan pentingnya penguatan sistem monitoring dan evaluasi untuk menilai efektivitas program yang telah dilaksanakan, sehingga pengelola dapat melakukan penyesuaian yang diperlukan. Temuan ini memberikan wawasan bagi pengelola pendidikan tinggi untuk merumuskan strategi yang lebih efektif dalam pengembangan kompetensi dosen, demi mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik di masa mendatang.

Kata kunci: pengembangan kompetensi dosen, strategi pendidikan tinggi, monitoring, dan evaluasi

ABSTRACT

This research aims to analyze the strategies of lecturer's competency development at STAI Al-Azhary Cianjur, as well as to identify the challenges and

solutions encountered in this development process. The issues addressed include budget limitations, time constraints, and monitoring systems that affect the effectiveness of the lecturer's competency development programs. The research method used is a qualitative approach with case study, utilizing data collection techniques such as interviews, observations, and document studies. The data obtained were analyzed descriptively to provide an in-depth overview of the situation faced. The findings indicate that STAI Al-Azhary has implemented various competency development programs, such as training, seminars, and research support, which have significantly enhanced the pedagogical and professional abilities of its faculty members. However, challenges regarding budget and time management remain obstacles that need to be addressed. This research also emphasizes the importance of strengthening monitoring and evaluation systems to assess the effectiveness of the programs that have been implemented, allowing administrators to make necessary adjustments. These findings offer insights for higher education administrators to formulate more effective strategies for lecturer's competency development, aimed at achieving better quality education in the future.

Key Words: *lecturer's competency development, higher education strategies, monitoring, evaluation*

PENDAHULUAN

Peningkatan kompetensi dosen merupakan aspek krusial dalam mendukung kualitas pendidikan tinggi, terutama di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam yang memiliki peran strategis dalam membentuk lulusan yang berdaya saing serta memiliki integritas moral dan keislaman. STAI Al-Azhary Cianjur, sebagai lembaga Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam, menyadari pentingnya pengembangan kompetensi dosen dalam mengimbangi kebutuhan perubahan zaman yang menuntut keahlian akademik, pedagogik, sosial, dan profesional dosen yang lebih mumpuni (Anwar, 2019).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa manajemen pengembangan kompetensi dosen dapat mencakup program pelatihan, sertifikasi, *workshop*, hingga kolaborasi riset internasional (Hidayat, 2018). Namun, terdapat berbagai kendala dalam pelaksanaannya, termasuk keterbatasan anggaran, kurangnya komitmen dari dosen, serta minimnya fasilitas pendukung (Mustafa & Syarif, 2020). Hal ini menjadi tantangan bagi STAI Al-Azhary untuk merancang strategi manajemen yang mampu memberikan hasil yang efektif dan efisien dalam pengembangan kompetensi dosen.

Permasalahan kompetensi dosen di Indonesia mencakup tantangan dalam hal pemenuhan kualifikasi akademik, kemampuan pedagogik, dan kapasitas riset. Data dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi menunjukkan bahwa sebagian besar dosen di perguruan tinggi, terutama di luar Pulau Jawa, masih terkendala dalam memenuhi kualifikasi akademik minimal S2 atau S3. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti terbatasnya kesempatan beasiswa dan program studi lanjut di daerah-daerah tertentu, serta kurangnya dukungan finansial bagi dosen untuk melanjutkan pendidikan (Rohman, 2019). Kondisi ini membuat institusi pendidikan tinggi

kesulitan untuk memastikan bahwa para dosennya memiliki tingkat kompetensi yang memadai untuk memenuhi standar nasional pendidikan.

Di samping itu, kemampuan pedagogik dosen, yang meliputi keterampilan mengajar, merancang kurikulum, dan melakukan asesmen, juga masih menjadi tantangan signifikan. Sebuah penelitian oleh Yusuf dan Rahman (2020) menunjukkan bahwa banyak dosen belum menguasai teknologi pendidikan, yang semakin penting dalam era digitalisasi saat ini. Dosen yang tidak terbiasa dengan teknologi terkini sering kali kesulitan dalam memanfaatkan *platform* pembelajaran daring, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pembelajaran yang diberikan kepada mahasiswa. Ketidakmampuan ini menyebabkan rendahnya tingkat interaksi dan kolaborasi dalam proses pembelajaran serta mempengaruhi minat belajar mahasiswa.

Selain itu, kompetensi riset dosen di Indonesia masih perlu diperkuat. Berdasarkan laporan dari Suyanto dan Mahfud (2018), keterbatasan fasilitas riset, dana, dan kolaborasi internasional menyebabkan rendahnya produktivitas riset dosen, terutama di perguruan tinggi swasta. Akibatnya, banyak dosen yang lebih fokus pada pengajaran dan kurang melibatkan diri dalam kegiatan riset. Minimnya keterlibatan dalam riset ini tidak hanya mempengaruhi kualitas dosen sebagai pendidik, tetapi juga menghambat pengembangan ilmu pengetahuan dan kontribusi perguruan tinggi dalam penelitian global.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi mekanisme strategi pengembangan kompetensi dosen di STAI Al-Azhary Cianjur dan menganalisis faktor-faktor yang mendukung serta menghambat implementasinya. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keberhasilan pengembangan kompetensi sangat bergantung pada peran aktif pimpinan institusi dan adanya kerjasama dengan lembaga eksternal (Sari, 2021). Dengan demikian, artikel ini berupaya menelaah bagaimana STAI Al-Azhary mengelola pengembangan kompetensi dosen melalui pendekatan manajerial yang terintegrasi, serta merumuskan rekomendasi praktis yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di perguruan tinggi ini.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali pemahaman yang mendalam terkait proses, dinamika, dan tantangan dalam strategi pengembangan kompetensi dosen di STAI Al-Azhary Cianjur. Studi kasus digunakan sebagai metode penelitian untuk mengeksplorasi konteks spesifik lembaga pendidikan ini, memberikan penjelasan mendetail mengenai strategi pengembangan kompetensi dosen yang diterapkan (Moleong, 2017).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan dosen, pimpinan, serta staf pengembangan sumber daya manusia di STAI Al-Azhary Cianjur, yang terlibat langsung dalam strategi pengembangan kompetensi dosen. Sumber data sekunder berupa dokumen resmi, seperti pedoman pengembangan kompetensi, laporan kegiatan pelatihan, dan data kinerja dosen yang terdokumentasi dalam arsip institusi (Sugiyono, 2018). Sumber data sekunder ini penting untuk memberikan konteks tambahan serta mendukung analisis hasil wawancara.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali perspektif dosen dan pihak manajemen terkait kebijakan pengembangan kompetensi, program pelatihan, serta hambatan yang dihadapi. Observasi dilakukan terhadap aktivitas dosen di lingkungan kerja, termasuk dalam proses pelatihan dan pembelajaran, untuk memahami implementasi nyata dari program pengembangan yang ada. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi dari dokumen terkait kebijakan pengembangan kompetensi, seperti modul pelatihan dan data statistik kinerja dosen (Creswell, 2016).

Analisis data dilakukan melalui proses analisis tematik, yang melibatkan pengelompokan data ke dalam tema-tema utama berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik ini mencakup beberapa tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan untuk menyaring informasi yang relevan dan mendukung tujuan penelitian, sedangkan penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi yang memudahkan penarikan kesimpulan. Data yang telah dikelompokkan kemudian dianalisis dengan merujuk pada kerangka teori manajemen dan strategi pengembangan sumber daya manusia guna mendapatkan pemahaman menyeluruh (Miles & Huberman, 1994)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian di lapangan diperoleh melalui beberapa metode, yaitu wawancara dengan dosen serta tim manajemen kampus, dokumentasi, dan observasi langsung di lokasi. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan pemahaman mendalam terkait pandangan dan pengalaman dari para dosen dan tim manajemen kampus, yang berperan penting dalam menjalankan kebijakan dan operasional kampus sehari-hari. Selain itu, data juga dikumpulkan melalui dokumentasi yang mencakup beragam catatan, arsip, dan dokumen resmi kampus yang relevan dengan topik penelitian. Observasi lapangan dilakukan untuk memperkuat hasil wawancara dan dokumentasi, sehingga data yang diperoleh lebih kaya dan mencerminkan kondisi nyata di lapangan.

STAI Al-Azhary Cianjur adalah sebuah institusi pendidikan tinggi yang berkomitmen menghasilkan lulusan yang kompeten di bidang keagamaan, serta memiliki daya saing di masyarakat. Untuk mencapai visi ini, STAI Al-Azhary menyadari pentingnya peningkatan kompetensi dosen, yang mencakup kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Berdasarkan wawancara dengan beberapa dosen, yaitu Asep Supriyadi, Asep Basuki, dan Edi Superdi terdapat kesepahaman bahwa kompetensi ini sangat penting bagi keberhasilan pembelajaran dan kualitas pengajaran di STAI Al-Azhary.

Dalam mendukung pengembangan ini, STAI Al-Azhary telah menerapkan berbagai program. Program peningkatan kualifikasi akademik, misalnya, memungkinkan dosen untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S2 dan S3 dengan dukungan berupa beasiswa dan bantuan administratif. Wawancara dengan ketua STAI, Dadang ZM, mengonfirmasi bahwa pemberian dukungan ini bertujuan memperkaya pengetahuan dosen sehingga dapat diterapkan dalam pengajaran. Selain itu, institusi rutin mengadakan pelatihan, workshop, dan seminar yang terkait dengan pengembangan kompetensi, terutama dalam metode pembelajaran modern dan penggunaan teknologi. Hasil dokumentasi

pelatihan menunjukkan bahwa banyak dosen yang telah berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan ini, yang mencakup workshop tentang strategi pengajaran kreatif dan seminar penggunaan teknologi digital.

STAI Al-Azhary juga menurut H. J. Z. Arifin selaku Wakil ketua II Bidang AKU menerapkan beberapa strategi untuk mencapai tujuan pengembangan kompetensi dosen. Institusi ini telah menetapkan kebijakan pengembangan berkelanjutan dalam Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Operasional (Renop), yang memuat sasaran-sasaran spesifik terkait pengembangan kapasitas dosen. Pengalokasian anggaran yang memadai menjadi salah satu prioritas, sebagaimana dinyatakan dalam wawancara dengan staf bagian keuangan. Dana ini disalurkan untuk mendukung program pelatihan, studi lanjut, dan riset dosen. Selain itu, STAI Al-Azhary menjalin kerja sama dengan lembaga eksternal dalam negeri dan luar negeri untuk pertukaran dosen, seminar nasional, serta kerja sama dalam riset. Dokumentasi dari beberapa kerja sama menunjukkan peningkatan akses dosen terhadap jaringan profesional yang lebih luas.

Meskipun demikian, sejumlah kendala tetap dihadapi dalam pengelolaan pengembangan kompetensi dosen. Hasil wawancara dengan Nizar sebagai dosen dan pejabat terkait yaitu Asni mengungkapkan bahwa keterbatasan anggaran masih menjadi masalah yang cukup signifikan, sehingga tidak semua dosen dapat mengikuti program pengembangan kompetensi. Sebagai dampaknya, pihak institusi harus melakukan prioritas dalam memberikan dukungan pelatihan. Selain itu, beberapa dosen mengalami kendala waktu akibat beban tugas akademik dan administratif, sehingga terkadang waktu untuk mengikuti pelatihan menjadi terbatas. Selain itu, kendala dalam mengakses sumber referensi terkini juga dirasakan, yang menghambat pengembangan kompetensi riset dan publikasi ilmiah.

Dalam dokumentasi yang diperoleh dari kegiatan pelatihan dan riset, tampak adanya dampak positif dari program pengembangan ini terhadap peningkatan kualitas kinerja dosen. Dari hasil wawancara dengan beberapa mahasiswa, yaitu Zenal, Agus, Mamat, dan Rido, diketahui bahwa dosen yang aktif mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan dalam kualitas pengajaran, terutama dalam penggunaan teknologi dalam pembelajaran dan kemampuan evaluasi yang lebih baik terhadap mahasiswa. Mahasiswa juga menyebutkan adanya peningkatan keterampilan dosen dalam menyampaikan materi yang lebih relevan dan interaktif.

Program pengembangan riset yang dijalankan institusi mendorong para dosen untuk lebih aktif dalam kegiatan penelitian dan publikasi, yang berkontribusi pada peningkatan reputasi institusi di tingkat nasional. Dokumentasi dari publikasi dosen menunjukkan bahwa hasil penelitian yang diterbitkan memberikan manfaat akademik serta memperkaya materi ajar yang diajarkan kepada mahasiswa, sehingga semakin relevan dan berbasis riset. Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris LPPM, Euis Latipah, beberapa dosen mengakui bahwa peningkatan keterlibatan mereka dalam riset tidak hanya meningkatkan kompetensi diri, tetapi juga mendorong mereka untuk terus berinovasi dalam pengajaran.

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa STAI Al-Azhary Cianjur telah berupaya mengimplementasikan strategi pengembangan kompetensi

dosen secara optimal. Kendala seperti keterbatasan anggaran dan waktu dosen diatasi dengan strategi prioritas yang fokus pada kebutuhan yang mendesak. Kerja sama eksternal juga memberi kesempatan bagi dosen untuk memperluas jaringan profesional dan keterlibatan akademik yang lebih luas. Dokumentasi dan wawancara yang dilakukan selama penelitian ini mengonfirmasi bahwa upaya peningkatan kompetensi dosen memiliki dampak positif terhadap kualitas pengajaran dan produktivitas riset, yang pada akhirnya memperkuat posisi STAI Al-Azhary sebagai lembaga pendidikan unggul dalam bidang ilmu keagamaan.

Namun, agar program pengembangan kompetensi ini berjalan lebih efektif, diperlukan strategi untuk mengatasi kendala yang ada, seperti peningkatan alokasi anggaran, pengelolaan waktu yang lebih baik, dan akses yang lebih luas terhadap sumber daya akademik. Keberlanjutan dalam implementasi strategi pengembangan kompetensi akan mendukung peningkatan kapasitas dosen secara lebih optimal dan berkontribusi pada pencapaian visi institusi dalam menghasilkan lulusan berkualitas.

Dalam evaluasi terhadap efektivitas program, STAI Al-Azhary menggunakan sejumlah indikator kinerja, seperti peningkatan kualitas mengajar, keterlibatan dosen dalam kegiatan riset dan publikasi, serta kepuasan mahasiswa terhadap proses pembelajaran. Hasil wawancara dengan mahasiswa (Yani, Taufik, Mukhtar) mengungkapkan bahwa dosen yang berpartisipasi dalam pelatihan teknologi dan metode pembelajaran interaktif cenderung lebih adaptif dalam menggunakan perangkat digital dan pendekatan berbasis proyek yang relevan dengan kebutuhan pembelajaran masa kini. Hal ini memberikan dampak positif dalam meningkatkan pemahaman dan minat mahasiswa selama proses pembelajaran. Selain itu, dosen yang aktif dalam riset dan publikasi ilmiah menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam mengintegrasikan hasil riset terkini ke dalam materi ajar, sehingga mahasiswa mendapatkan pembelajaran yang berbasis data dan informasi aktual.

Laporan monitoring menunjukkan bahwa meski banyak dosen yang telah terlibat aktif, masih ada tantangan dalam mempertahankan konsistensi partisipasi akibat faktor-faktor internal, seperti motivasi individu, dan eksternal, seperti beban kerja yang tinggi. Wawancara dengan tim LPM yaitu Ruslan Majani dan M Basri menunjukkan adanya kebutuhan untuk menerapkan insentif lebih lanjut yang dapat memotivasi dosen agar lebih konsisten dalam mengembangkan kompetensi mereka, misalnya, penghargaan berbasis kinerja atau kenaikan pangkat berdasarkan partisipasi dalam pengembangan profesional.

Dari segi manajerial, STAI Al-Azhary juga melakukan monitoring berkala terhadap keterlibatan dosen dalam program pengembangan kompetensi. Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua dosen tidak hanya mengikuti program tetapi juga mendapatkan manfaat yang maksimal dari pelatihan yang disediakan. Laporan monitoring menunjukkan bahwa meski banyak dosen yang telah terlibat aktif, masih ada tantangan dalam mempertahankan konsistensi partisipasi akibat faktor-faktor internal dan eksternal.

Faktor internal seperti motivasi individu menjadi salah satu penghambat utama. Tidak semua dosen memiliki motivasi yang sama dalam mengikuti program pengembangan, yang dapat dipengaruhi oleh pandangan pribadi

terhadap pentingnya peningkatan kompetensi. Selain itu, beban kerja yang tinggi juga menjadi faktor eksternal yang mengganggu partisipasi dosen. Banyak dosen merasa tertekan dengan tuntutan akademik dan administratif yang ada, sehingga sulit bagi mereka untuk menyisihkan waktu untuk program pelatihan.

Wawancara dengan Burhan, staf akademik, menunjukkan adanya kebutuhan untuk menerapkan insentif lebih lanjut yang dapat memotivasi dosen agar lebih konsisten dalam mengembangkan kompetensi mereka. Penghargaan berbasis kinerja dapat menjadi salah satu solusi untuk mendorong partisipasi yang lebih aktif. Dengan memberikan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi dosen dalam program pengembangan profesional, diharapkan mereka akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kemampuan diri.

Wawancara dengan tim LPM Ruslan Majani dan M Basri menunjukkan adanya kebutuhan untuk menerapkan insentif lebih lanjut yang dapat memotivasi dosen agar lebih konsisten dalam mengembangkan kompetensi mereka. Hal ini penting karena partisipasi aktif dosen dalam program pengembangan kompetensi berdampak langsung pada kualitas pengajaran dan penelitian di institusi. Tanpa adanya insentif yang memadai, dosen mungkin merasa kurang termotivasi untuk terlibat secara aktif, yang dapat menghambat kemajuan individu dan institusi secara keseluruhan.

Penghargaan berbasis kinerja dapat menjadi salah satu solusi untuk mendorong partisipasi yang lebih aktif. Penghargaan ini dapat berupa sertifikat, bonus finansial, atau bahkan kesempatan untuk mengikuti konferensi internasional. Dengan mengaitkan penghargaan langsung dengan partisipasi dalam program pengembangan, institusi dapat menciptakan lingkungan yang kompetitif namun mendukung, di mana dosen merasa termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Selain penghargaan, penting juga untuk memberikan pengakuan atas kontribusi dosen dalam program-program tersebut. Pengakuan ini bisa berupa publikasi prestasi dosen dalam newsletter institusi atau pengumuman dalam forum akademik. Ketika dosen merasa dihargai dan diakui, mereka cenderung lebih bersemangat untuk berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan, yang pada gilirannya akan meningkatkan konsistensi dan kualitas pengajaran.

Dari perspektif manajerial, perlu ada sistem evaluasi yang transparan dan adil untuk menilai kontribusi dosen dalam program pengembangan. Dengan adanya sistem evaluasi yang jelas, dosen akan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka dapat memenuhi kriteria untuk mendapatkan penghargaan. Hal ini akan menciptakan rasa tanggung jawab dan motivasi untuk aktif terlibat dalam pengembangan profesional.

Terakhir, penerapan kebijakan insentif harus disertai dengan komunikasi yang efektif dari pihak kampus kepada dosen. Penting bagi dosen untuk memahami manfaat dan tujuan dari program pengembangan serta bagaimana insentif tersebut dapat mempengaruhi karier mereka. Dengan pendekatan yang tepat, diharapkan akan tercipta budaya pengembangan diri yang kuat di STAI Al-Azhary, yang akan menguntungkan semua pihak, baik dosen maupun mahasiswa.

Selanjutnya, penerapan sistem kenaikan pangkat berdasarkan partisipasi dalam pengembangan profesional dapat memberikan dorongan tambahan bagi

dosen untuk berkomitmen dalam mengikuti program tersebut. Kebijakan ini tidak hanya akan mendorong dosen untuk aktif terlibat, tetapi juga akan menciptakan budaya akademik yang lebih baik di STAI Al-Azhary. Dengan demikian, institusi dapat memastikan bahwa setiap dosen berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan tetap relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan.

Temuan lainnya mengindikasikan bahwa agar program ini lebih berkelanjutan, STAI Al-Azhary perlu menjajaki sumber pendanaan eksternal, seperti hibah riset dan dukungan dari lembaga pemerintah maupun swasta. Berdasarkan dokumentasi yang diperoleh, kerja sama dengan pihak eksternal telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi dosen, khususnya dalam keterlibatan mereka di forum-forum akademik yang lebih luas. Hal ini, selain memperkaya wawasan akademik dosen, juga berdampak pada peningkatan reputasi institusi di tingkat nasional. Institusi juga bisa mempertimbangkan penyusunan kebijakan khusus yang memfasilitasi akses dosen ke referensi akademik internasional, misalnya dengan berlangganan jurnal akademik internasional, untuk mendukung kualitas riset yang dilakukan oleh para dosen.

Temuan lainnya mengindikasikan bahwa agar program ini lebih berkelanjutan, STAI Al-Azhary perlu menjajaki sumber pendanaan eksternal, seperti hibah riset dan dukungan dari lembaga pemerintah maupun swasta. Keberadaan sumber pendanaan ini sangat penting untuk mendukung berbagai program pengembangan yang telah direncanakan. Dengan adanya dukungan finansial yang memadai, institusi dapat mengalokasikan lebih banyak sumber daya untuk program-program pelatihan dan pengembangan dosen, yang akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan.

Berdasarkan dokumentasi yang diperoleh, kerja sama dengan pihak eksternal telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi dosen, khususnya dalam keterlibatan mereka di forum-forum akademik yang lebih luas. Kolaborasi ini tidak hanya memperluas jaringan profesional dosen, tetapi juga memberikan kesempatan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan para ahli di bidangnya. Dengan terlibat dalam forum akademik, dosen dapat mempelajari praktik terbaik dan tren terkini yang dapat diimplementasikan dalam pengajaran mereka.

Hal ini, selain memperkaya wawasan akademik dosen, juga berdampak pada peningkatan reputasi institusi di tingkat nasional. Ketika dosen aktif dalam forum-forum akademik dan menerbitkan karya ilmiah, institusi akan semakin dikenal sebagai pusat pendidikan yang berkualitas. Reputasi yang baik akan menarik perhatian calon mahasiswa dan institusi lain untuk menjalin kerja sama, yang pada gilirannya akan memperkuat posisi STAI Al-Azhary dalam peta pendidikan nasional.

Institusi juga bisa mempertimbangkan penyusunan kebijakan khusus yang memfasilitasi akses dosen ke referensi akademik internasional. Akses ke referensi ini sangat penting untuk menunjang kualitas riset yang dilakukan oleh para dosen. Misalnya, dengan berlangganan jurnal akademik internasional, dosen akan memiliki akses kepada artikel dan penelitian terkini yang relevan dengan bidang keahlian mereka, sehingga dapat memperkaya materi ajar dan penelitian.

Selanjutnya, kebijakan ini juga dapat mencakup pelatihan tentang cara menggunakan dan memanfaatkan sumber daya akademik secara efektif. Dengan pemahaman yang baik mengenai cara mengakses dan menggunakan referensi internasional, dosen akan lebih siap untuk menghasilkan penelitian yang berkualitas tinggi. Hal ini akan menciptakan budaya riset yang lebih kuat di STAI Al-Azhary, di mana setiap dosen didorong untuk aktif berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Akhirnya, kolaborasi dengan lembaga eksternal dan akses ke sumber daya akademik yang berkualitas akan menciptakan sinergi yang positif dalam pengembangan dosen. Dengan dukungan yang tepat, diharapkan STAI Al-Azhary dapat terus berkembang dan beradaptasi dengan tuntutan dunia pendidikan yang semakin kompleks. Melalui langkah-langkah ini, institusi tidak hanya akan meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga memperkuat posisi dan kontribusinya dalam dunia akademik secara keseluruhan.

Rekomendasi lain yang diusulkan adalah perlunya program pembinaan yang bersifat intensif, seperti mentoring oleh dosen senior atau ahli di bidang tertentu, sehingga dosen yang masih baru atau kurang berpengalaman dapat terbimbing dalam pengembangan kompetensi mereka. Selain itu, sistem penilaian yang lebih terukur terhadap peningkatan kompetensi juga diperlukan agar perkembangan kinerja dosen dapat diukur secara objektif. Dokumentasi hasil penilaian ini akan berguna bagi Prodi dalam menyusun program-program lanjutan yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan potensi pengembangan dosen.

Secara keseluruhan, strategi pengembangan kompetensi dosen di STAI Al-Azhary Cianjur telah berjalan secara progresif, namun tetap membutuhkan perbaikan berkelanjutan untuk mengoptimalkan hasil yang diinginkan. Peningkatan efektivitas strategi ini dapat tercapai melalui sinergi yang kuat antara dukungan kebijakan institusi, pendanaan yang berkelanjutan, serta inovasi dalam teknik pengajaran yang responsif terhadap perkembangan pendidikan tinggi di era digital.

Upaya peningkatan kompetensi dosen di STAI Al-Azhary Cianjur merupakan langkah penting dalam menghadapi tantangan pendidikan tinggi saat ini. Kompetensi dosen mencakup aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, yang kesemuanya merupakan kunci untuk mencapai kualitas pendidikan yang baik (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Program-program yang diadakan, seperti pelatihan, seminar, dan dukungan untuk studi lanjut, telah terbukti efektif dalam mengembangkan kemampuan dosen, terutama dalam mempersiapkan mereka mengajar dengan metode yang relevan dengan zaman. Strategi semacam ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan profesional meningkatkan keterampilan pedagogik dan pemahaman dosen akan kebutuhan mahasiswa (Sulistiyorini, 2019).

Pelatihan penggunaan teknologi dalam pembelajaran terbukti bermanfaat, mengingat kemajuan digital yang semakin cepat dalam dunia pendidikan. Hasil wawancara dengan mahasiswa menunjukkan bahwa dosen yang terlatih dalam teknologi lebih mampu memfasilitasi pembelajaran interaktif, yang dapat meningkatkan minat dan pemahaman mahasiswa. Hal ini didukung oleh temuan lain yang menunjukkan bahwa penggunaan teknologi secara signifikan meningkatkan efektivitas pembelajaran, terutama dengan metode blended

learning (Khoiriyah, 2020). Dosen yang melek teknologi dapat lebih mudah dalam mengakses sumber referensi digital yang luas, memperbarui materi ajar, dan menciptakan pengalaman belajar yang dinamis bagi mahasiswa.

Partisipasi dosen dalam riset dan publikasi ilmiah menunjukkan peningkatan kompetensi profesional. Dosen yang aktif dalam riset cenderung memiliki pemahaman lebih mendalam terhadap bidang keahlian mereka dan mampu memberikan wawasan yang lebih kaya dalam kelas. Menurut Hasan (2018), riset dan publikasi bukan hanya menambah pengetahuan dosen, tetapi juga meningkatkan kredibilitas akademik serta reputasi institusi di mata publik. Partisipasi dalam riset memberikan kesempatan bagi dosen untuk berkolaborasi dengan akademisi lain, yang memperluas jaringan profesional dan membuka peluang kerja sama yang bermanfaat.

Kendala anggaran masih menjadi tantangan bagi STAI Al-Azhary dalam menjalankan program pengembangan kompetensi. Wawancara dengan bagian keuangan mengungkapkan bahwa anggaran yang terbatas memaksa institusi untuk melakukan prioritas dalam penyediaan pelatihan. Situasi ini umum terjadi di banyak institusi pendidikan di Indonesia, yang menghadapi kendala serupa dalam hal pendanaan untuk pengembangan sumber daya manusia (Wahab & Mustikasari, 2017). Pengembangan kompetensi yang optimal membutuhkan dukungan finansial yang memadai, terutama untuk membiayai pelatihan intensif dan akses terhadap referensi internasional.

Faktor waktu menjadi kendala lain dalam partisipasi dosen pada kegiatan pengembangan kompetensi. Beban akademik dan administratif yang tinggi seringkali membuat dosen kesulitan untuk mengikuti pelatihan. Menurut Astuti (2019), manajemen waktu yang efektif sangat diperlukan bagi dosen yang ingin terus meningkatkan kualitas diri sambil tetap memenuhi tugas utamanya di kampus. Dosen yang dapat mengelola waktu dengan baik cenderung lebih produktif dalam mengembangkan kompetensi diri, namun hal ini juga memerlukan dukungan dari institusi untuk memberikan kelonggaran beban kerja ketika mereka mengikuti pelatihan.

STAI Al-Azhary telah mengembangkan kebijakan Renstra dan Renop untuk memastikan keberlanjutan program pengembangan dosen. Hal ini sejalan dengan studi yang menyatakan bahwa perencanaan strategis di bidang pengembangan sumber daya manusia penting untuk mencapai tujuan jangka panjang institusi pendidikan (Suyatno, 2021). Renstra ini membantu institusi dalam mengalokasikan anggaran serta merancang program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dosen, sehingga setiap upaya yang dilakukan memiliki arah yang jelas dan terukur.

Melalui kebijakan ini, STAI Al-Azhary berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian dosen. Upaya ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individu dosen, tetapi juga untuk menciptakan dampak positif terhadap mutu pendidikan yang diberikan kepada mahasiswa. Dengan program pelatihan yang terstruktur dan fokus, diharapkan setiap dosen dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Selain itu, perencanaan yang sistematis dan terarah dalam pengembangan sumber daya manusia akan berkontribusi pada kemajuan institusi secara keseluruhan. Kebijakan ini menciptakan lingkungan akademik

yang inovatif dan adaptif terhadap perubahan tuntutan dunia pendidikan, sehingga STAI Al-Azhary dapat tetap bersaing dan relevan dalam menghadapi tantangan di masa depan.

Kerja sama eksternal menjadi salah satu solusi yang efektif untuk mengatasi kendala internal, seperti keterbatasan anggaran. STAI Al-Azhary telah melakukan kemitraan dengan beberapa lembaga eksternal yang mendukung kegiatan riset dan pertukaran dosen. Menurut penelitian Sugiyanto (2022), kerja sama antar lembaga pendidikan tinggi dapat meningkatkan akses terhadap sumber daya dan peluang pengembangan profesional yang lebih luas. Kerja sama ini memungkinkan dosen untuk terlibat dalam forum akademik di tingkat nasional maupun internasional, yang dapat memperkaya wawasan dan jaringan profesional mereka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun STAI Al-Azhary telah melakukan berbagai upaya pengembangan kompetensi, ada kebutuhan untuk memperkuat sistem monitoring dan evaluasi. Sistem ini penting untuk menilai efektivitas program yang telah dilaksanakan serta mengevaluasi kebutuhan baru yang mungkin muncul (Hakim, 2020). Dengan evaluasi yang terukur, institusi dapat mengetahui dampak langsung dari program pengembangan kompetensi yang diberikan dan membuat penyesuaian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Implementasi sistem insentif di STAI Al-Azhary menunjukkan dampak positif dalam memotivasi dosen untuk terlibat lebih aktif dalam kegiatan pengembangan kompetensi. Sistem ini termasuk pemberian penghargaan bagi dosen yang menunjukkan prestasi dalam riset atau pengajaran. Penelitian oleh Purnomo (2018) menemukan bahwa insentif, baik berupa finansial maupun penghargaan lainnya, sangat efektif dalam meningkatkan motivasi dosen untuk berpartisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan profesional.

Temuan ini menegaskan bahwa strategi pengembangan kompetensi dosen di STAI Al-Azhary berpotensi untuk terus ditingkatkan, khususnya dalam pemanfaatan sumber daya eksternal dan internal. Dukungan yang lebih besar dalam hal anggaran, strategi insentif, serta evaluasi berkelanjutan menjadi faktor-faktor yang dapat membantu institusi dalam membangun SDM yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Dengan strategi yang tepat, upaya peningkatan kompetensi dosen ini dapat menjadi model pengembangan bagi institusi pendidikan tinggi lainnya di Indonesia.

Dalam konteks pengembangan kompetensi dosen, penting untuk menyoroti peran mentor dalam membimbing dosen baru dan meningkatkan kapasitas mereka. Hasil wawancara dengan beberapa dosen senior menunjukkan bahwa mentor yang berpengalaman dapat memberikan bimbingan yang signifikan dalam hal metodologi pengajaran dan penelitian. Menurut Hasan (2018), program mentoring yang terstruktur tidak hanya membantu dosen baru beradaptasi dengan lingkungan akademis, tetapi juga mempercepat proses pembelajaran mereka dalam bidang pengajaran dan penelitian. Keberadaan mentor berpengaruh pada rasa percaya diri dosen dalam melaksanakan tugas akademik mereka.

Pentingnya kolaborasi antar dosen juga menjadi sorotan dalam penelitian ini. Kegiatan diskusi kelompok dan pembelajaran kolaboratif telah diimplementasikan di STAI Al-Azhary sebagai bagian dari strategi

pengembangan kompetensi. Menurut Suyanto & Mahfud (2019), kolaborasi antar dosen tidak hanya memperluas wawasan, tetapi juga menciptakan iklim akademis yang positif. Dengan saling berbagi pengalaman dan pengetahuan, dosen dapat menemukan solusi atas berbagai tantangan yang dihadapi dalam pengajaran dan penelitian. Keberhasilan dalam kolaborasi ini juga mengarah pada peningkatan kualitas pembelajaran yang lebih menarik dan efektif bagi mahasiswa.

Kepuasan mahasiswa terhadap kualitas pengajaran dosen juga merupakan indikator penting dalam mengevaluasi pengembangan kompetensi. Hasil survei menunjukkan bahwa mahasiswa merasa lebih puas ketika dosen mereka terlibat dalam pengembangan profesional yang berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Hidayat (2021), yang menyatakan bahwa kompetensi dosen yang tinggi berbanding lurus dengan kepuasan mahasiswa dan hasil belajar mereka. Oleh karena itu, STAI Al-Azhary perlu terus memperhatikan umpan balik dari mahasiswa sebagai bagian dari evaluasi berkelanjutan dalam pengembangan kompetensi dosen.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini memberikan gambaran jelas mengenai pentingnya strategi pengembangan kompetensi dosen di STAI Al-Azhary Cianjur. Upaya yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi adalah proses yang berkelanjutan dan memerlukan keterlibatan semua pihak, termasuk dosen, mahasiswa, dan pengelolaan institusi. Dengan mengatasi tantangan yang ada dan memanfaatkan peluang yang tersedia, STAI Al-Azhary dapat terus meningkatkan kualitas pendidikan yang ditawarkannya dan berkontribusi lebih besar terhadap dunia pendidikan tinggi di Indonesia.

Implementasi kebijakan pengembangan kompetensi juga harus disesuaikan dengan perubahan kebutuhan masyarakat dan industri. Dosen yang kompeten harus mampu menghasilkan lulusan yang siap menghadapi tantangan di dunia kerja. Menurut penelitian oleh Zulkarnain (2022), relevansi materi yang diajarkan dengan kebutuhan pasar kerja menjadi kunci dalam pengembangan kompetensi dosen. Oleh karena itu, perlu adanya kolaborasi dengan berbagai pihak, termasuk industri, untuk memastikan bahwa kurikulum dan metode pengajaran tetap *up-to-date* dan relevan.

Akhirnya, penelitian ini juga menekankan pentingnya keberlanjutan program pengembangan kompetensi. Hasil wawancara dengan pihak kampus menunjukkan bahwa evaluasi berkala dan penyesuaian program adalah langkah yang perlu dilakukan untuk memastikan bahwa upaya yang dilakukan tetap efektif dan sesuai dengan perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan. Dengan demikian, STAI Al-Azhary Cianjur dapat menjadi institusi yang tidak hanya menghasilkan dosen yang berkualitas, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan pendidikan tinggi di Indonesia secara keseluruhan.

SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan kompetensi dosen di STAI Al-Azhary Cianjur telah melaksanakan berbagai program yang signifikan dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas pengajaran dosen. Upaya seperti pelatihan, seminar, dan dukungan untuk penelitian dan publikasi ilmiah telah terbukti efektif dalam memperkuat

kompetensi pedagogik dan profesional dosen. Meskipun telah ada kemajuan, terdapat beberapa tantangan yang harus diatasi, seperti keterbatasan anggaran dan waktu yang menghambat partisipasi dosen dalam kegiatan pengembangan. Kendala ini mengharuskan institusi untuk mencari solusi kreatif, termasuk membangun kemitraan dengan lembaga eksternal dan mengoptimalkan perencanaan strategis untuk alokasi sumber daya. Implementasi sistem insentif juga terbukti memotivasi dosen untuk lebih aktif terlibat dalam pengembangan kompetensi mereka.

Hasil penelitian menunjukkan perlunya penguatan sistem monitoring dan evaluasi untuk menilai efektivitas program-program yang ada, serta untuk mendeteksi kebutuhan baru yang mungkin muncul di masa mendatang. Dengan manajemen yang tepat dan dukungan berkelanjutan dari institusi, upaya pengembangan kompetensi dosen di STAI Al-Azhary dapat menjadi model bagi institusi pendidikan tinggi lainnya di Indonesia dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

REFERENSI

- Anwar, H. (2019). *Manajemen Kompetensi Dosen dalam Perguruan Tinggi Islam*. Jakarta: Gramedia.
- Astuti, W. (2019). "Manajemen Waktu bagi Dosen: Tantangan dan Solusi." *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 6(2), 56-65.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Hakim, F. (2020). "Monitoring dan Evaluasi Program Pengembangan Kompetensi Dosen." *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 4(1), 102-113.
- Hasan, A. (2018). "Riset dan Publikasi: Kunci Pengembangan Kompetensi Dosen." *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 15(2), 200-215.
- Hidayat, A. (2018). *Strategi Pengembangan Kompetensi Dosen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hidayat, A. (2021). *Kompetensi Sosial dalam Pendidikan Tinggi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Khoiriyah, N. (2020). "Pemanfaatan Teknologi dalam Pembelajaran: Studi Kasus di Sekolah Tinggi." *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 8(3), 123-136.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustafa, F., & Syarif, M. (2020). "Kendala dalam Pengembangan Kompetensi Dosen di Perguruan Tinggi Islam." *Jurnal Pendidikan Islam*, 15(2), 110-120.
- Purnomo, R. (2018). "Pengaruh Sistem Insentif terhadap Motivasi Dosen dalam Pengembangan Kompetensi." *Jurnal Riset Pendidikan*, 12(3), 150-165.
- Rohman, A. (2019). "Kualifikasi dan Kompetensi Dosen di Perguruan Tinggi Indonesia." *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan*, 3(1), 33-42.
- Sari, D. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Pendidikan Tinggi Islam*. Bandung: Pustaka Setia.

- Sugiyanto, Y. (2022). "Kerja Sama Antarlembaga Pendidikan Tinggi dalam Pengembangan Profesional Dosen." *Jurnal Pendidikan Tinggi*, 9(3), 99-112.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyorini, E. (2019). "Pengaruh Pelatihan Profesional terhadap Keterampilan Dosen dalam Pengajaran." *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 2(1), 45-60.
- Suparman, D. (2018). *Pengembangan Kompetensi Dosen dalam Pendidikan Tinggi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suyanto, A., & Mahfud, M. (2018). *Produktivitas Riset Dosen dan Hambatan Implementasi di Perguruan Tinggi Swasta*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Suyanto, A., & Mahfud, M. (2019). *Penguatan Kompetensi Riset Dosen dan Implikasinya terhadap Pendidikan Tinggi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Suyatno, J. (2021). "Perencanaan Strategis dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Institusi Pendidikan." *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(4), 214-225.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dokumen resmi yang mengatur tentang kualitas dan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dan dosen di Indonesia.
- Wahab, M., & Mustikasari, S. (2017). "Tantangan Pendanaan dalam Pengembangan SDM di Pendidikan Tinggi." *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 78-89.
- Yusuf, I. (2020). "Pengaruh Penguasaan Teknologi terhadap Kompetensi Pedagogik Dosen." *Jurnal Teknologi dan Pendidikan*, 7(1), 75-85.
- Yusuf, I., & Rahman, M. (2020). "Tantangan dan Strategi Peningkatan Kompetensi Pedagogik Dosen di Era Digital." *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 9(2), 50-60.