

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI DOSEN STAI
LUQMAN AL HAKIM SURABAYA**



OLEH :

RIDHAL AHMADI

NIM :1420410003

TESIS

Diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk Memenuhi
Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Magister Pendidikan Islam
Program Studi Pendidikan Islam Konsentrasi Pendidikan
Agama Islam

YOGYAKARTA

2016

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ridhal Ahmadi
NIM : 1420410003
Jenjang : Magister
Program Studi : Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam

menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian yang dirujuk

Surabaya, 10 Oktober 2016

Saya yang menyatakan,



RIDHAL AHMADI, S.Pd.I
NIM : 1420410003

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASAI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

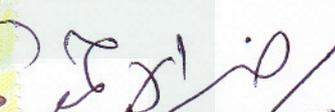
Nama : Ridhal Ahmadi
NIM : 142041003
Jenjang : Magister
Program Studi : Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam

menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Surabaya, 10 Oktober 2016



Saya yang menyatakan,


RIDHAL AHMADI, S.Pd.I
NIM : 1420410003

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth;
Direktur Program Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamualaikum warahmatullahi wabarkatuh

Setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul :

**“MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI DOSEN STAIL
LUQMAN AL HAKIM SURABAYA”**

Yang ditulis oleh :

Nama : Ridhal Ahmadi
NIM : 142041003
Jenjang : Magister
Program Studi : Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam

saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada program pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarkatuh

Yogyakarta, 10 Oktober 2016

Pembimbing



Dr. Sangkot Sirait, M.Ag



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
PASCASARJANA

Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta, 55281 Telp. (0274) 519709, Faks. (0274) 557978
email: pps@uin-suka.ac.id, website: <http://pps.uin-suka.ac.id>.

PERSETUJUAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS

Tesis Berjudul : MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI DOSEN STAI
LUQMAN AL HAKIM SURABAYA

Nama : RIDHAL AHMADI

NIM : 1420410003

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : Pendidikan Islam (PI)

Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam (MKPI)

Tanggal Ujian : 8 NOVEMBER 2016

telah disetujui tim penguji ujian munaqasyah:

Ketua Sidang Ujian/Penguji : Dr. Ibnu Burdah, M.Hum ()

Pembimbing/Penguji : Dr. Sangkit Sirait M.A ()

Penguji : Dr. Istiningsih, M.Pd. ()

diuji di Yogyakarta pada tanggal 8 November 2016

Waktu : 12.00 WIB

Hasil/Nilai : 3,67/A-

Predikat : ~~Dengan Pujian~~/Sangat Memuaskan/Memuaskan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK
INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PASCASARJANA

PENGESAHAN

Tesis Berjudul : MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
DOSEN STAI LUQMAN AL HAKIM SURABAYA
Nama : Ridhal Ahmadi
NIM : 1420410003
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Pendidikan Islam (PI)
Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam (MKIP)
Tanggal Ujian : 08 November 2016
Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister
Pendidikan (M.Pd)

Yogyakarta, 06 Desember 2016



Direktur,

Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D.

NIP. 19711207 199503 1 002

ABSTRAK

RIDHAL AHMADI, Manajemen Pengembangan Kompetensi Dosen STAI Luqman al Hakim Surabaya, Tesis, Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2016

Kata Kunci ; Manajemen, Kompetensi dan Dosen STAIL

Dosen memiliki banyak peran dan tugas meliputi mendidik, mengayomi, membimbing, mengarahkan serta memotivasi peserta didik yang menjadi tanggung jawabnya. Karena tanggung jawab yang besar itulah, maka dosen harus memiliki kompetensi, kredibilitas, dan kualitas yang mumpuni. kompetensi tersebut perlu dikembangkan melalui mekanisme, cara dan metode yang tepat. Sehingga memberikan dampak positif yang dapat dirasakan tidak hanya oleh mahasiswa namun juga oleh lembaga.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang manajemen pengembangan kompetensi dosen STAIL Surabaya. Dalam penelitian ini akan dijelaskan proses, tahapan-tahapan, factor-faktor serta hambatan/kendala manajemen pengembangan kompetensi dosen STAIL Surabaya. Ditelaah pula tentang kompetensi lainnya yang diyakini juga menjadi salah satu faktor pendukung manajemen pengembangan kompetensi dosen STAIL Surabaya.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif-fenomenologis. Artinya peneliti berusaha menggambarkan kegiatan manajemen pengembangan kompetensi dosen STAIL Surabaya apa adanya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dokumentasi yang kemudian menguji keabsahan data yang didapatkan melalui teknik triangulasi data. Maksudnya memilah dan memilih data yang bersinggungan dan ada korelasi dan relevansinya dengan fokus kajian-penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *pertama*, pengelolaan manajemen pengembangan kompetensi dosen STAIL Surabaya melalui empat tahap, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Sementara langkah-langkah dalam pengembangan kompetensi dosen STAIL Surabaya melakukan berbagai kegiatan, studi lanjut (S2 dan S3), pembinaan kelembagaan (halaqah), mengirim dosen untuk ikut workshop, seminar dan pelatihan, terjun dunia dakwah, presentasi makalah di forum dosen. *Kedua*, terdapat setidaknya dua faktor pengembangan kompetensi dosen; (a). Faktor internal meliputi; visi, misi, tujuan, strategi pencapaian tujuan, sifat dan jenis kegiatan, dan jenis teknologi yang digunakan. (b). Faktor eksternal meliputi kebijaksanaan pemerintah, sosio-budaya masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. *Ketiga*, sementara ada tiga hal yang menjadi kendala/hambatan dalam pengembangan kompetensi dosen; (a). adanya dosen yang masih memertahankan konsep dan metode dalam perkuliahan. (b). kurang memahami konsep pendidikan Hidayatullah yang diterapkan di STAIL Surabaya. (c). dalam memberikan pembinaan terhadap pegawai, YPP Hidayatullah 'terkesan' menyamakan antara dosen dengan guru-guru SD, SMP dan SMA. (d). STAIL Surabaya belum bisa mengakomodasi finansial/meterial kepada dosen yang sedang atau berkeinginan studi lanjut.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan hanya kepada Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan karunia dan hidayahnya untuk semua makhluk di muka bumi. Shalawat dan salam selalu penulis panjatkan kepada junjungan Nabi kita Muhammad Shallallahu alaihi wa salam, yang telah membawa kita dari zaman kegelapan atau jahiliyah hingga ke zaman yang terang benderang seperti sekarang ini dengan AlQur'an dan Sunnah. Alhamdulillah kata itulah yang selalu penulis panjatkan untuk mensyukuri penyelesaian tesis ini karena dengan pertolongan Allahlah penulis bisa menghadapi banyaknya rintangan dan halangan dalam pembuatan tesis ini, sehingga pada akhirnya penulis mampu menyelesaikan tesis ini guna memenuhi syarat dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam pada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Selesainya penulisan ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada yang terhormat :

- a. Bapak-ibu penulis dan bapak-ibu mertua, isteri – penulis panggil *ummi – ibnaty*, Hilwa, om *Amanx*, om Din, om Cinx, om Harun, Kak Ananx, Mbak Ummul, serta seluruh keluarga yang selalu memotivasi, mendorong ‘mengubrak-abrik’ penulis – dengan pertanyaan, “Kapan wisuda?” – agar secepatnya menyelesaikan studi S2 ini. Harus diakui bahwa penulis telah banyak menyusahkan dan merepotkan beliau semua. Semoga beliau semua memaafkan kesalahan, kelalaian, kekhilafan dan kealpaan penulis. Penulis berdo'a, mudah-mudahan beliau semua selalu dalam cinta, kasih dan sayang Allah atas semua kebaikan-kebaikannya. *Jazākumullāhu ahsana wa khairal jazā. Aāmīn.*
- b. Prof. Dr. Musya Asy'ari, Prof. Drs. Akhmad Minhaji, P.hD., (beliau berdua pernah menjadi Rektor penulis), Prof. Dr. Machasin, (beliau pernah menahkodai UIN SUKA sebagai Plt pasca pengunduran diri Prof. Minhaji). Prof. Dr. Yudian Wahyudi, selaku Rektor periode sekarang.

- c. Kepada Prof. Dr. Khoiruddin Nasution, M.A (beliau pernah menjabat Direktur Pascasarjana UIN Suka). Prof. Drs. Noorhaidi, Ph.D selaku Direktur Pascasarjana sekarang.
- d. Prof. Dr. Maragustam, MA, selaku ketua Prodi Pendidikan Islam yang telah banya mencurahkan ilmu dan amalnya untuk seluruh jurusan/konsentrasi yang ada di Pendidikan Islam.
- e. Dr. Sangkot Sirait, MA selaku pembimbing tesis yang dengan penuh kesabaran menunggu dan memberikan dorongan, arahan, bimbingan dan masukan selama proses penulisan tesis ini. Serta memberikan kemudahan dalam proses bimbingan.
- f. Segenap guru besar dan dosen Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah banyak membekali dengan ilmunya, sehingga penulis dapat lebih dewasa dalam berpikir dan berbuat, serta lebih kritis secara akademik.
- g. Ketua STAI Luqman al Hakim Surabaya dan ketua Yayasan yang telah memberikan kesempatan untuk belajar mencari dan menjadi pendidik; dosen ideal melalui penelitian dan kajian ini. Juga kepada seluruh dosen, staf, karyawan yang turut membantu menyediakan dan memberikan hal-hal yang dibutuhkan dalam penelitian.
- h. Kepada semua teman-teman seperjuanganku MKPI-A angkatan 2014 yang telah memberikan motivasi, semangat dan solusinya ketika dibutuhkan semoga Allah membalas jasa kalian semua dan memudahkan kalian dalam mengerjakan tesis ini dan selesai tepat pada waktunya dan semoga kita semua dapat dipertemukan lagi lain waktu.
- i. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan tesis ini, semoga Allah membalas jasa *antum* dengan yang sebaik-baiknya.

Surabaya, 10 Oktober 2016
Penulis,

RIDHAL AHMADI

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS.....	v
PENGESAHAN DIREKTUR	iv
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
D. Kajian Pustaka.....	9
E. Kerangka Teori.....	12
F. Metode Penelitian	18
G. Sistematika Pembahasan	21
BAB II: KAJIAN TEORI.....	23
A. Konsep Manajemen.....	23
1. Definisi Manajemen	23
2. Prinsip-prinsip Manajemen.....	26
3. Tujuan Manajemen	27
4. Fungsi Manajemen	29
5. Unsur-unsur Manajemen	30

B. Konsep Kompetensi.....	31
1. Define Kompetensi.....	31
2. Macam-macam Kompetensi	34
2.1 Kompetensi Pedagogik	34
2.2 Kompetensi Profesional	35
2.3 Kompetensi Sosial.....	37
2.4 Kompetensi Kepribadian.....	38
3. Dimensi Kompetensi	40
3.1. Kompetensi Intelektual	40
3.2. Kompetensi Emosional	42
3.3. Kompetensi Sosial.....	43
C. Konsep Pendidik.....	44
2. Definisi Pendidik	44
3. Kedudukan Pendidik	48
A. Konsep Dosen.....	51
1. Definisi Dosen	51
2. Ruang Lingkup kerja Dosen	53
3. Tugas Dosen	54

**BAB III: PROFIL DAN ANALISIS MANAJEMEN PENGEMBANGAN
KOMPETENSI DOSEN STAI LUQMAN AL HAKIM SURABAYA**

A. Profil STAILuqman al Hakim Surabaya	57
1. Sejarah Berdirinya STAIL Surabaya.....	57
2. Visi, Misi dan Tujuan STAIL Surabaya.....	60
3. Periode Kepemimpinan STAIL Surabaya	62
4. Struktur Organisasi STAIL Surabaya 2015-2019	66
5. Dosen STAIL Surabaya 2015/2016.....	67
6. Mahasiswa STAIL Surabaya 2015/2016.....	69
7. Sistem Perkuliahan di STAIL Surabaya	71
8. Kerja sama	72

B. Analisa Manajemen Pengembangan Kompetensi Dosen STAIL Surabaya	73
1. Konsep Kompetensi Di STAIL Surabaya	73
2. Pelaksanaan Manajemen Pengembangan Kompetensi Dosen STAIL Surabaya	80
3. Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Kompetensi Dosen STAIL Surabaya	86
4. Kendala/Hambatan Pengembangan Kompetensi Dosen STAIL Surabaya.....	88
 BAB IV: PENUTUP	 91
A. Simpulan.....	91
B. Saran-saran.....	92

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dosen di lingkungan perguruan tinggi, sejatinya merupakan salah satu kebutuhan utama. Ia ibarat mesin penggerak bagi segala hal yang terkait dengan aktivitas ilmiah dan akademis.¹ Tanpa dosen, tidak mungkin sebuah lembaga pendidikan disebut perguruan tinggi atau universitas. Demikian pentingnya dosen ini hingga tidak sedikit perguruan tinggi menjadi terkenal karena kemasyhuran para dosen yang bekerja di dalamnya.

Dalam posisi sebagai "jantung"² perguruan tinggi, dosen sangat menentukan kualitas pendidikan dan lulusan yang dilahirkan perguruan tinggi tersebut, di samping secara umum kualitas perguruan tinggi itu sendiri. Jika para dosennya bermutu tinggi, maka kualitas perguruan tinggi tersebut juga akan tinggi, demikian pula sebaliknya.³ Sebaik apapun program pendidikan yang dicanangkan, bila tidak didukung oleh para dosen bermutu tinggi, maka akan berakhir pada hasil yang tidak memuaskan.

Hal itu karena untuk menjalankan program pendidikan yang baik diperlukan para dosen yang juga bermutu baik. Dengan memiliki dosen-dosen yang baik dan bermutu tinggi, perguruan tinggi dapat merumuskan dan

¹Hamid 'Ammar, *al-Jami'ah Bayn al-Risalah wa al-Muassasah*, (Cairo: al-Dar al-'Arabiyyah li al-Kitab, 1996), Cet.I, hlm. 103

² Jika dosen diistilahkan dengan jantung, maka perguruan tinggi adalah badan. Jika badannya sehat berarti jantungnya sehat. Namun jika badannya sakit-sakitan, besar kemungkinan jantungnya sedang bermasalah.

³Andrizal, "Pengembangan Profesionalisme Dosen", Paper dipresentasikan dalam acara *Prosiding Konvensi Nasional Asosiasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (APTEKINDO) ke 7 FPTK Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung*, 13 sd.14 November 2014

menjalankan program serta kurikulum termmodern untuk menjamin lahirnya lulusan-lulusan yang berprestasi dan berkualitas istimewa.¹ Adalah mustahil, mendambakan lulusan berkualitas, sementara dosen sebagai pembimbing, pendidik tidak memiliki kompetensi yang mumpuni.

Atas dasar itulah, pengembangan kompetensi dosen menjadi upaya penting dalam rangka peningkatan kualitas perguruan tinggi. Sebagai ujung-tombak dalam perguruan tinggi, pengembangan dan peningkatan kompetensi dosen menjadi hal yang niscaya. Program pengembangan mutu dosen di Indonesia juga telah dikenal sejak tahun 70-an. Beberapa perguruan tinggi telah menyelenggarakan kegiatan yang termasuk dalam kategori pembinaan dosen, seperti penataran khusus untuk semua dosen baru. Bahkan universitas-universitas tertentu baik swasta maupun negeri mendirikan pusat pelatihan staf dosen dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan pembinaan dosen dalam level regional maupun nasional.² Mengikuti Amerika dan Eropa yang telah menyelenggarakan pengembangan dosen sejak pertengahan tahun 60-an. Harapannya, dengan adanya pusat pelatihan tersebut kompetensi dosen semakin baik dan bagus – baik untuk diri pribadi maupun lembaga tempat mengabdikan.

Namun demikian, dalam perjalanannya, program pengembangan dosen belum menampakkan hasil menggembirakan, kendati telah berlangsung empat dekade. Hal ini tampak dari data yang dibebaskan Lembaga Pengembangan Dipertemen Pendidikan Nasional (Litbang Depdinas) menunjukkan dari

¹Mohammad 'Adil Barakat (et. al.), *al-Tathwir al-Mahniy li A'dla'i Hay'at al-Tadris*, (Tunis: al-Munazhhamah al-'Arabiyah li al-Tarbiyah, 1998), hlm. 121

²Yusufhadi Miarso,

120.000 dosen tetap PTS dan PTN di Indonesia, masih ada 50,65 persen atau sekitar 60.000 di antaranya belum berpendidikan S2 atau baru S1.³ Menurut data lain, jumlah seluruh dosen di PTN sebanyak 240.000 orang, 50% di antaranya belum memiliki kualifikasi pendidikan setara S2. Di antara jumlah tersebut, baru 15% dosen yang bergelar doktor. Jika dibandingkan dengan perguruan tinggi di Malaysia, Singapura dan Filipina yang jumlah doktornya sudah mencapai angka 60% lebih, maka tampak bahwa dosen di perguruan tinggi Indonesia masih jauh ketinggalan.⁴

Padahal, Undang-undang (UU) No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mensyaratkan dosen perguruan tinggi minimal S2. Dalam UU itu disebutkan, para pendidik jenjang pendidikan dasar dan menengah persyaratannya adalah minimal bergelar S1. Sementara, untuk mendidik di jenjang pendidikan akademis S1, maka sekurang-kurangnya bergelar strata dua (S2), sedangkan bagi program pascasarjana adalah doktor (S3) dan profesor. UU di atas diperjelas dan diperkuat Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2009 Tentang Dosen yang salah satu poin pentingnya (Bab IV Wajib Kerja dan Ikatan Dinas, Pasal 33 no. 3 huruf a dan b) adalah bahwa Dosen adalah orang yang memiliki kualifikasi akademik magister atau doktor; atau orang yang memiliki keahlian dengan prestasi luar biasa dan mendapat

³Romli Sy-Zain "Strategi Pengembangan Profesionalisme Dosen Di Indonesia (Sebuah Sumbang Saran), [www.atdikcairo.org/file/makalahdiaksestanggal 20 Septembar 2015](http://www.atdikcairo.org/file/makalahdiaksestanggal%20Septembar%202015)

⁴Andrizal, "Pengembangan Profesionalisme Dosen", Paper dipresentasikan dalam acara *Prosiding Konvensi Nasional Asosiasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (APTEKINDO) ke 7 FPTK Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung*, 13 sd.14 November 2014

pelatihan kependidikan, yang kesetaraan jabatan akademiknya ditetapkan oleh penyelenggara pendidikan tinggi atau satuan pendidikan tinggi penerima.⁵

Fenomena demikian mengundang keprihatinan berbagai pihak yang menaruh harapan besar kepada dosen sebagai pendidik profesional. Sebagai juga tidak menyadari bahwa profesi dosen, sebagaimana profesi lainnya, juga terkait dengan dimensi pengetahuan, keahlian, dan etika yang perlu terus ditingkatkan dan dikembangkan. Sayangnya, dimensi-dimensi tersebut tidak banyak diperhatikan oleh para dosen, sehingga tidak heran jika sorotan dan kritik terus dialamatkan kepada mereka.

Menurut Suharto, seperti dikutip oleh Andirizal,⁶ diantara kritik yang sering dilontarkan terkait kualitas dosen perguruan tinggi di Indonesia adalah: *pertama*, minat sebagian dosen untuk terus membaca dan melakukan riset ilmiah di bidang keilmuannya sudah menurun. Walaupun mereka melakukan sebuah penelitian, biasanya itu tidak dimaksudkan untuk menemukan hal baru atau menyumbang sesuatu yang bermanfaat untuk masyarakat. *Kedua*, Tidak sedikit para dosen yang beranggapan bahwa tugas utamanya hanya menyampaikan pengetahuan atau menugaskan penelitian ilmiah kepada para mahasiswa. *Ketiga*, banyak dosen yang menghindarkan diri dari tugas utamanya sebagai pendidik dengan berbagai cara untuk menutupi kekurangannya.

Memperhatikan ketentuan yang tertuang dalam UU di atas dan kritik yang diarahkan kepada sebagian dosen, meneliti dan mengkaji pengembangan

⁵Penjelasan lebih jelas dapat dilihat dalam Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2009 Tentang Dosen

⁶*Ibid*

kompetensi dosen di perguruan tinggi menjadi hal signifikan dan urgent. Tujuannya untuk mengetahui apakah perguruan tinggi dimaksud – baik negeri maupun swasta – telah menjalankan dan melaksanakan UU tersebut dengan baik, setengah-setengah atau bahkan mengabaikan sama sekali. Sehingga, pemerintah – dalam hal ini – Menteri Riset Teknologi dan Perguruan Tinggi (Menristek Dikti) dapat mengambil tindakan sesuai ketentuan yang berlaku berupa penghargaan dan pembinaan lanjutan bagi PTN/S yang menjalankan dengan baik, atau bahkan penutupan/pembekuan sama sekali kepada PTN/S yang mangkir dan tidak mengindahkan dan mematuhi UU dan permen di atas.

Sebagaimana telah disinggung bahwa UU dan Permen di atas bersifat wajib dan mengikat, maka melaksanakannya adalah suatu keniscayaan dan keharusan bagi perguruan tinggi (PT) negeri maupun swasta. Apakah PT tersebut dibawah Kemenag maupun Kemenristek, bahkan unit usaha Yayasan Islam atau umum sekalipun. Baik yang baru saja berdiri dan terdaftar di DIkti maupun yang telah mendapatkan akreditasi, seperti Sekolah Tinggi Agama Islam Luqman al Hakim Surabaya yang pada tahun 2010 mendapat akreditasi B.

STAIL Surabaya dalam hal ini juga dituntut untuk menerapkan apa yang tertuang dan tertera dalam UU dan permen di atas.⁷ Unit usaha Yayasan Pondok Pesantren (YPP) Hidayatullah Surabaya ini telah berdiri sejak 1994. STAIL Surabaya lahir sebagai respon terhadap kebutuhan masyarakat dan

⁷Mengena sejarah berdirinya, akan dibahas dan diulas pada BAB III. *Insyallah*

progresifitas zaman yang terus merangkak dan menanjak maju. Hal ini membuat STAIL Surabaya dituntut untuk selalu berupaya dan berusaha berbenah dan memperbaiki diri. Mulai dari sistem perkuliahan yang dijalankan hingga manajemen yang diterapkan. Termasuk perbaikan sistem manajemen demi menghasilkan lulusan yang berkualitas adalah dengan menerapkan kurikulum nasional dalam perkuliahan sejak tahun 1997.⁸Di samping itu ada kurikulum muatan lokal yang juga harus ditempuh dan diambil mahasiswa dalam perkuliahan.

Alasan penulis mengambil kajian ini adalah: *Pertama*, berkompetensi dosen sangat berpengaruh terhadap proses belajar mengajar (perkuliahan). Mengatur, mengelola dan menata perkuliahan berbanding lurus dengan kompetensi yang dosen dimiliki, dan sebaliknya. *Kedua*, penulis berpendapat bahwa kegagalan pendidikan di Indonesia disebabkan karena kompetensi dosen yang kurang mumpuni. Dengan kalimat berbeda, keberhasilan mahasiswa dalam memahami materi yang disampaikan dosen berbanding lurus dengan kompetensi yang dimiliki. Semakin baik kompetensi dosen, semakin baik pula pemahaman mahasiswa, serta sebaliknya. Penelitian langsung ke lapangan akan menjadi jawaban apakah asumsi tersebut benar adanya atau sebaliknya. *Ketiga*, berkenaan dengan UU No. 14 tahun 2015 dan Permen No. 37 Tahun 2009 tentang Dosen yang mensyaratkan dosen minimal S2 untuk mendidik S1 dan Doktor atau Profesor/guru besar untuk jenjang S3 besar untuk sepertinya masih belum dijalankan dengan maksimal. Sehingga

⁸Tahun di manaperubahannamaPendidikanTinggi Islam (PTI) ke STAIL.

implikasi dari yang diperoleh adalah kualitas mahasiswa atau lulusan rendah atau tidak sesuai dengan harapan.

Keempat, adanya tenaga pengajar/dosen yang memberikan kuliah tidak sesuai dengan *background* pendidikan sehingga berdampak terhadap kualitas dan hasil pendidikan. Penulis ingin mengetahui apakah beberapa alasan di atas terjadi pada STAIL atau tidak. Berangkat dari latar belakang masalah dan alasan yang penulis kemukakan, maka masalah yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah **“Manajemen Pengembangan Kompetensi Dosen STAI Luqman al Hakim Surabaya”**

B. Rumusan Masalah

Agar penelitian ini lebih tegas, jelas dan terarah maka masalah yang akan dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut;

1. Bagaimana pelaksanaan manajemen pengembangan kompetensi dosen di STAI Luqman al-Hakim Surabaya?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi pelaksanaan manajemen pengembangan kompetensi dosen di STAI Luqman al-Hakim Surabaya?
3. Apa saja kendala dan hambatan pelaksanaan manajemen pengembangan dosen di STAI Luqman al-Hakim Surabaya?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan :

- a. Memahami pelaksanaan manajemen pengembangan kompetensi dosen di STAI Luqman al-Hakim Surabaya.

- b. Mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan manajemen pengembangan kompetensi dosen di STAI Luqman al-Hakim Surabaya.
 - c. Mengetahui kendala dan hambatan dalam pelaksanaan manajemen pengembangan kompetensi dosen di STAI Luqman al-Hakim Surabaya.
2. Kegunaan penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki nilai guna sebagai berikut :

- a. Bagi penulis, melalui penelitian ini wawasan keilmuan dan pengalaman semakin luas dan mendalam tentang manajemen pengembangan kompetensi dosen secara khusus dan manajemen pendidikan Islam secara umum.
- b. Bagi lembaga (ketua, pembantu ketua, dosen dan staff) yang diteliti dapat menjadi pedoman kajian, bahan masukan, saran dan kritik konstruktif. Sehingga - kedepannya - lembaga tersebut lebih bagus dan baik dalam merumuskan program yang tidak hanya berorientasi pada pengembangan kompetensi dosen semata. Prasarana dan sarana, fasilitas pendukung lainnya juga perlu ditingkatkan agar lembaga dimaksud mampu melahirkan lulusan lebih bermutu/berkualitas.
- c. Pembaca dan peneliti berikutnya. Patut disadari bahwa penelitian ini belum sempurna. Dari itu pembaca dan peneliti berikutnya sangat layak untuk menyempurnakan kajian yang relevan dengan penelitian ini.

D. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelusuran kepustakaan yang peneliti lakukan, dijumpai beberapa penelitian relevan yang telah dilakukan sebelumnya dengan judul atau tema penulis. Berikut beberapa judul tesis dan karya dimaksud; *pertama*, Makalah dalam bentuk jurnal yang ditulis oleh Al Mawardi⁹ berjudul “Peningkatan Kompetensi Pedagogik Dosen Di Jurusan Teknik Sipil Politeknik Negeri Lhokseumawe”. Al Mawardi dalam makalah ini menitikberatkan penelitiannya pada peningkatan kompetensi pedagogik atau kemampuan dalam mengajar dosen. Dalam melakukan kajian, Al Mawardi menggunakan metode penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan pendekatan kepustakaan dan lapangan. Dalam pengumpulan data, tehnik yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuisisioner. Dari hasil kajian yang dilakukan, Al Mawardi menyimpulkan bahwa kompetensi pedagogik dosen Poltek Lhokseumawe relative tinggi. Hal in dapat ditandai dengan kemampaun doseem dalam membuat SAP dan GBPP. Seperti disinggung di atas, penelitian ini terbatas pada kompetensi pedagogik. Sementara kompetensi yang lain tidak atau belum mendapatkan perhatian.

Kedua, tesis yang ditulis oleh Sofia Afritasari dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dosen Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa.”¹⁰ Dalam melakukan kajian ini, Sofia Afritasari menggunakan penelitian analitik dengan rancangan *cross sectional*. Penelitian dilakukan

⁹Al Mawardi, “Peningkatan Kompetensi Pedagogik Dosen Di Jurusan Teknik Sipil Politeknik Negeri Lhokseumawe”. *Makalah*. Politeknik Negeri Lhokseumawe, tts

¹⁰Sofia Afritasari dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dosen Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa” *Tesis*, (Surakarta : Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2013)

pada mahasiswa semester II Akademi Kebidanan Estu Utomo Boyolali bulan Desember 2012 – Juli 2013. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* sebesar 81 mahasiswa. Alat pengumpul data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Analisis data menggunakan korelasi, regresi ganda, uji T, uji F dan koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara kompetensi dosen terhadap prestasi belajar mahasiswa. Nilai koefisien regresi kompetensi dosen bertanda positif sehingga semakin baik kompetensi dosen maka semakin tinggi pula prestasi belajar mahasiswa.

Ketiga, karya lain yang mirip dengan judul penelitian penulis adalah “Manajemen Pengembangan Kompetensi Dosen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan dan Pengajaran” yang ditulis oleh Mimin Emi Suhaemi.¹¹ Artikel ini merupakan penelitian di tiga universitas swasta; Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Swadaya Gunung Djati Cirebon, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhamadiyah Cirebon dan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Kuningan. Hasil penelitian yang disajikan adalah (1) kebijakan penyusunan perencanaan dosen oleh lembaga kurang memperhatikan aspek pemetaan kebutuhan; (2) pelaksanaan kegiatan pengembangan manajemen kompetensi dosen kurang bertumpu pada aspek pemenuhan kebutuhan layanan mahasiswa; (3) strategi pengembangan manajemen bagi peningkatan kompetensi dosen belum

¹¹Mimin Emi Suhaemi “Manajemen Pengembangan Kompetensi Dosen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan dan Pengajaran” <http://fkip.unma.ac.id/artikel-79> diakses tanggal 30 September 2015

terkoordinasi dengan baik, dan (4) pengawasan manajemen bagi peningkatan kompetensi profesional dosen kurang memperhatikan aspek-aspek manajemen serta (5) pembinaan pengembangan manajemen kompetensi profesional dosen tidak berkesinambungan dan memperhatikan aspek reward dan punishment.

Keempat, tulisan dengan judul “Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus di FPTK UPI)”¹² karya Tati Setiawati¹³. Dalam penelitian ini, Tati Setiawati memfokuskan pada : (a). kometmen dan konsistensi Dosen, (b). wewenang dan tanggung jawab, (c). integritas dan profesionalitas, (d). efisiensi dan efektifitas, (e). keteguhan dan ketegasan, (f). kedisiplinan dan keteraturan, (g). optimis dan pesimis dan (h). kecermatan dan ketelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Responden adalah seluruh dosen FPTK UPI. Untuk mencari besarnya pengaruh diantara variabel-variabel utama, digunakan analisis statistik regresi linier berganda. Hasil uji statistik dari hipotesis yang diajukan, diterima kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen tinggi sebesar 8.968. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen dengan katagori baik, maka kinerja dosen akan baik.

Dan terakhir, *kelima* “Kompetensi Dosen Terhadap Standarisasi Layanan Kepada Mahasiswa”¹⁴ yang ditulis oleh Desayu Eka Surya. Karyaini merupakan uraian bagaimana seharusnya dan seyogyanya dosen memberikan

¹²TatiSetiawati,“Media PendidikanGizidanKuliner” dalam , *Jurnal Vol. 1, No. 1 Oktober 2009*

¹³Dosen Prodi Boga PKK FPTK UPI Bandung.

¹⁴DesayuEka Surya,
“KompetensiDosenTerhadapStandarisasiLayananKepadaMahasiswa” *MakalahIlmiah UNIKOM, Vol. 6, No. 2, hlm 157*

pelayanan kepada mahasiswa dengan banyak memperbaiki dan meningkatkan kompetensi dosen.

Perbedaan kajian yang akan disajikan dalam penelitian ini dengan karya terdahulu adalah, *pertama* kajian ini akan memfokuskan pada bagaimana manajemen pengembangan kompetensi dosen; meliputi kesemua kompetensi tersebut. *Kedua*, berusaha untuk menjelaskan dan menjabarkan konsep atau format yang layak dan baik dalam pengembangan kompetensi dosen. *Ketiga*, penjelasan tentang pengembangan kompetensi dosen tidak hanya berfokus pada peningkatan kualitas dosen dan mahasiswa tapi juga pada lembaga. *Keempat*, tidak hanya berisi uraian deskriptif, namun juga memberikan kajian kritis konstruktif.

E. Kerangka Teori

1. Definisi Manajemen

Secara genealogis, kata ini berasal dari bahasa Inggris *management* yang kemudian dibakukan menjadi bahasa Indonesia yang secara etimologis merupakan derivasi kata *manage* atau *managiere*.¹⁵ Manajemen secara terminologis bermakna sember daya yang dilakukan secara efektif dalam mencapai sasaran; pemimpin yang bertanggung jawab atau perusahaan dan organisasi.¹⁶

¹⁵ Ali Imran, "Manajemen Pendidikan; Substansi Inti dan Ekstnsi" dalam Ali Imran (ed.), *Manajemen Pendidikan; Analisis Substantif dan Aplikasinya dalam Institusi Pendidikan* (Malang: 2003), hlm. 4

¹⁶ Qonita Alya, *Kamus Bahasa Indonesia untuk Pendidikan Dasar*, (Jakarta: PT Indah Jaya Adipratama, 2008), hlm 452. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), hlm 623

Definisi dengan redaksi berbeda namun memiliki kesamaan substansi dari kata manajemen adalah “Melakukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki;...manusia, uang, metode, material, mesin dan pemasaran yang dilakukan dengan sistematis dalam suatu proses.”¹⁷ Pengelolaan tersebut meliputi; perencanaan, (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*leading*) dan pengendalian (*controlling*),¹⁸ yang dimaksudkan untuk mencapai dan menggapai hasil – minimal atau maksimal – yang telah direncanakan dan ditetapkan dalam program jangka waktu tertentu. Kekompakan, kerjasama dan sinergi dalam kegiatan manajemen harus berjalan dan sejalan dengan rencana awal untuk terealisasinya cita-cita dan impian.¹⁹ Semakin, solid kerjasama yang dibangun, semakin besar dan lebar peluang keberhasilan. Sebaliknya, rapuhnya koordinasi akan menyebabkan tertunda – bahkan – buyarnya mimpi-mimpi.

Definisi manajemen yang dikemukakan beberapa tokoh sampai saat ini tidak ada yang baku, paten. Artinya, antara satu dengan yang lain terdapat perbedaan susunan kata, frase, kalimat namun memiliki kemiripan dan kesamaan makna. Sehingga, akan banyak lahir pengertian-pengertian berbeda redaksi namunmemilikikesamaansubstansiyang akan disampaikan di waktu mendatang. Namun demikian, dari beberapa pengertian dan

¹⁷ Rohiyat, *Manajemen Sekolah; Teori Dasar dan Praktis*, (Bandung: PT. refika Aditama, 2010), hlm 14

¹⁸ Husaini Usman, *Manajemen; Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm 2

¹⁹ Sujana, *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Non-Formal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Falah Production, 2004), hlm 16

definisi di atas, manajemen dapat diterjemahkan sebagai usaha yang dilakukan sekelompok atau golongan manusia baik, institusi maupun organisasi secara sadar dan terencana dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan alam untuk mencapai target/tujuan dalam waktu tertentu.

2. Kompetensi

Sederhananya, kompetensi memiliki arti kemampuan, keahlian untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keilmuan yang dimiliki di bidangnya. Orang yang memiliki kompetensi berarti memiliki kemampuan yang dapat diamati dan diukur. Pengamatannya adalah dengan memperhatikan apakah ilmu dan pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan aplikasi yang diterapkan. Sementara pengukuran dimaksud dengan memperhatikan kriteria-kriteria yang disepakati dan ditetapkan sebuah lembaga atau institusi yang diakui.

Robbins P. Stephen²⁰ menyebut kompetensi sebagai “*ability*, yaitu kapasitas [kapabilitas dan kredibilitas] seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Selanjutnya, Robbins menjelaskan bahwa ;²¹

“Kemampuan individu dibentuk dari dua perangkat faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual dan faktor kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan”.

²⁰Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi; Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 2. (Jakarta: PT. Prehallindo, 2001) hlm 37

²¹*Ibid*

Sementara itu Menurut E. Mulyasa²² mendefinisikan kompetensi sebagai perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya.

Dalam kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi tenaga pendidik sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu :

Pertama, kompetensi pedagogik. Yaitu kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b) pemahaman terhadap peserta didik; (c) pengembangan kurikulum/silabus; (d) perancangan pembelajaran; (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) evaluasi hasil belajar; dan (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kedua, kompetensi kepribadian. Yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang: (a) mantap; (b) stabil; (c) dewasa; (d) arif dan bijaksana; (e) berwibawa; (f) berakhlak mulia; (g) menjadi teladan bagi peserta didik

²²Enco Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: RemajaRosdakarya, 2005) hlm 37-38

dan masyarakat; (h) mengevaluasi kinerja sendiri; dan (i) mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Ketiga, kompetensi sosial. Yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk : (a) berkomunikasi lisan dan tulisan; (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik; dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Keempat, kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

3. Pendidik

Pendidik juga dikenal dengan istilah guru/dosen. Guru/dosen dalam kamus bahasa Indonesia diartikan sebagai seorang yang pekerjaannya, mata pencahariannya, profesinya mengajar.²³ Istilah ini sangat familiar dalam dunia pendidikan di Indonesia khususnya pendidikan *formal*. Guru/dosen bertugas sebagaimana tugas yang

²³WJS Purwodarminto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Indonesia, 2002), hlm 377

dilaksanakan oleh pendidik. Bedanya ialah istilah guru/dosen seringkali dipakai dilingkungan pendidikan formal, sedangkan pendidik dipakai dilingkungan *formal, informal* maupun *nonformal*.²⁴ Secara akademis, pendidik adalah tenaga kependidikan, yakni anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan yang berkualifikasi sebagai, dosen konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lainnya yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.²⁵

4. Dosen

Sedangkan dosen adalah tenaga pendidik yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didik di sekolah. Dosen adalah orang yang berpengalaman dalam bidang profesinya. Dengan keilmuan yang dimilikinya dia dapat menjadikan anak didik menjadi orang yang cerdas. Dosen adalah salah satu komponen dalam proses belajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. UU No 14 Tahun 2005 menyebutkan dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian salah satu syarat yang melekat pada diri dosen bahwa ia harus mengerti tugas dan tanggung jawabnya.

²⁴Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 1997), hlm 71

²⁵Wiji Sumarno, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan () ...*, *Ibid.*, hlm 37-38

F. Metode Penelitian

Sebelum menjelaskan metode penelitian yang akan dilakukan, terlebih dahulu penulis akan menjabarkan tentang model/jenis dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini. *Pertama*, model/jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif-deskriptif.²⁶ Artinya, menganalisis dan menafsirkan suatu fakta, gejala dan peristiwa yang terjadi dilapangan sebagaimana adanya dalam konteks ruang dan waktu serta situasi lingkungan secara alami. Di samping itu berusaha untuk menemukan dan mengetahui kekurangan dan kelemahan sehingga dapat ditentukan upaya penyempurnaanya.

Kedua, pendekatan yang digunakan adalah naturalistik.²⁷ Maksudnya menjelaskan fenomena atau keadaan/kondisi yang diteliti benar-benar merupakan kejadian, komunitas, interaksi yang terjadi secara alamiah. Dengan pengertian di atas, maka peneliti berusaha semaksimal mungkin untuk mejabarkan dan mengeksplorasi kejadian, gejala dan sikap dan tindakan di lapangan apa adanya. Bahwa proses interpretasi yang dihasilkan dikemudian mengandung subjektifitas penulis/peneliti, maka sedapat memungkinkan dihindari meski tidak menutup kemungkinan hal tersebut akan terjadi.

Adapun metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. *Pertama* pencatatan secara sistematis terhadap gejala dan atau keadaan yang tampak pada objek penelitian. Kegiatan ini disebut

²⁶Penelitian kualitatif sering pula disebut dengan metode etnografik, metode fenomenologis (realita/kenyataan/keadaan), atau metode impresionistik. Lihat Amirul Hadi & Haryono, *Motodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2005), hlm 13.

²⁷Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian; Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*, (Bandung: Adi Tama, 2012), hlm 187.

dengan observasi.²⁸ Peneliti turun langsung ke lapangan untuk menggali keterangan dari informan tentang kejadian atau peristiwa yang telah atau sedang terjadi. Hal ini dimaksudkan informasi yang diperoleh peneliti dapat dipertanggung jawabkan dalam bentuk tulisan.

Kedua, melakukan wawancara (tanya-jawab)²⁹ dengan pihak-pihak terkait sebagai tindak lanjut dari yang pertama (observasi). Artinya, barangkali terdapat pemahaman yang kurang jelas dan gamblang dari hasil observasi, maka wawancara akan memberikan koreksi dan memperbaiki maksud yang kurang pas dan pantas. Dalam pelaksanaannya, komunikasi (wawancara) dapat dibedakan ke dalam;³⁰ i) komunikasi langsung. Di mana proses pengumpulan data dengan interview sebagai alatnya; ii) komunikasi tidak langsung. Adalah proses pengumpulan data dengan menggunakan angket atau kuesioner sebagai alat.

Penulis dalam melakukan pengumpulan data penelitian ini akan menggunakan kedua teknik di atas. Mengingat, teknik pertama akan lebih kuat dalam pengukuran validasi, akurasi dan akuntabilitasnya. Dan teknik kedua sebagai pelengkap teknik sebelumnya. Wawancara terstruktur akan ditujukan kepada Ketua dan sebagian dosen STAI Luqman al-Hakim. Sementara

²⁸*Ibid*, hlm 129. Lihat pula, Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfa Beta, 2013), hlm 300

Nana Syaodih Sukmadinata mencatat, ada tiga variasi dalam observasi. *Pertama*, observasi partisipatif. Dalam observasi ini, peneliti ikut serta dalam kegiatan yang sedang berjalan. *Kedua*, observasi khusus. Maksudnya, observasi dilakukan ketika melakukan tugas khusus; umpamanya, memberikan bimbingan atau pengarahan. *Ketiga*, observasi pasif. Di sini peneliti hanya sebagai pengumpul dan pencatat kegiatan yang sedang berjalan. Lihat Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010), hlm 152. Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm 168

²⁹Amirul Hadi & Haryono, *Motodologi...*, hlm 135. Mahmud, *Metode Penelitian ...*, hlm 173

³⁰Amirul Hadi & Haryono, *Motodologi...*, hlm 135

wawancara tak struktur akan diajukan kepada dosen dan staff lain di lembaga tersebut. Adapun data yang ingin diperoleh dari kegiatan wawancara ini adalah seputar bagaimana manajemen pengembangan kompetensi dosen serta kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya di institusi dimaksud.

Ketiga, menghimpun dokumen-dokumen, baik cetak (tertulis, gambar dan semacamnya) dan atau elektronik (rekaman suara; mp3, vcd/dvd dan sejenisnya). Kemudian menyusun dokumen-dokumen diatas, baik cetak maupun elektronik sesuai dengan tema kajian dalam penelitian ini. Kegiatan menghimpun dan menyusun disebut dengan dokumentasi.³¹

Metode ini penulis gunakan untuk mencari, mengumpulkan dan mencatat serta menyusun hal-hal yang terkait dengan tema atau judul penelitian. Seperti program kerja, tata tertib dan aturan, kode etik di STAIL Surabaya dan hal-hal lain yang relevan dan bersinggungan serta ada korelasi dengan fokus kajian dalam penelitian ini.

Kemudian, langkah selanjutnya yang akan penulis lakukan adalah menguji keabsahan data³² yang penulis dapatkan, baik dari hasil observasi, wawancara dan atau dokumentasi. Hal ini perlu untuk mengetahui data-data tersebut valid dan akurat atau tidak. Menguji hasil observasi yang penulis peroleh sama atau tidak dengan informasi dari informan. Analisis data adalah langkah terakhir dari proses penelitian. Pada poin ini, data yang terkumpul

³¹Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode...*, hlm 221-222. Yatim Riyanto, *Metodologi...*, hlm 103. Mahmud, *Metode Penelitian ...*, hlm 183

³²Dikenal dengan istilah *triangulasi data*. Lihat Dedi Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Bandung: Rosdakarya, 2004), hlm.180.

dipilah dan dipilih untuk memastikan relevansi dan kesesuaian dengan fokus penelitian.³³

Berikutnya penulis akan menyajikan data dalam bentuk tabel atau gambar dengan runut, runtut dan sistematis³⁴ yang mungkin di dalamnya berisi jumlah dan dosen, staf dan mahasiswa dari sejak berdiri STAIL hingga sekarang. Terakhir, kesimpulan sementara sambil menyelidiki kemungkinan adanya data-data baru dan aktual yang akan mengiring kepada kecenderungan kesimpulan berbeda karena proses penelitian sambil berjalan.

G. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini tersusun atas empat bab. Adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Berisi; latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan. Sementara BAB II berisi tentang kajian teori yang terdiri dari beberapa sub bab. *Pertama*, konsep manajemen. Meliputi; definisi, prinsip-prinsip manajemen, tujuan manajemen, fungsi manajemen dan unsur-unsur manajemen. *Kedua*, kompetensi dosen. Mencakup; definisi, macam-macam kompetensi, meliputi pedagogik, professional, keperibadian dan sosial. Selanjutnya, dimensi kompetensi juga akan dibahas dalam penelitian ini. Dimensi dimaksud adalah dimensi intelektual, dimensi emosional dan dimensi social. *Ketiga*, konsep pendidik (dosen). Dimulai dari definisi dosen, kemudian dilanjutkan pada pembahasan

³³Dalam bahasa ilmiahnya dikenal dengan reduksi data. *Ibid*

³⁴*Ibid*

tentang ruang lingkup kerja dosen, kemudian terakhir mengulas tentang tugas dan peningkatan (pengembangan) kompetensi dosen.

Bab III menyajikan dua variabel berupa profil lembaga dan manajemen pengembangan kompetensi dosen STAIL Surabaya. Variable pertama adalah penjelasan tentang profil lembaga terdiri dari; sejarah berdirinya, visi-misi, periodisasi kepemimpinan, struktur organisasi, keadaan dosen tetap dan tidak tetap, dosen sertifikasi dan non-sertifikasi, keadaan mahasiswa perangkatan mulai 2013-2016 dan sistem perkuliahan di STAIL Surabaya. Sementara variable kedua bahasan, serta analisis mengenai manajemen pengembangan kompetensi dosen STAIL Surabaya yang di *brakedown* ke dalam empat hal. *Pertama* definisi kompetensi menurut STAIL Surabaya. *Kedua*, pelaksanaan manajemen pengembangan kompetensi dosen. *Ketiga*, menggali dan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen pengembangan kompetensi dosen. Dan terakhir, *keempat*, ulasan perihal kendala/hambatan dalam pelaksanaan manajemen pengembangan kompetensi dosen STAIL Surabaya.

Bab IV Penutup, mencakup; kesimpulan dari seluruh bab terdahulu, saran untuk lembaga yang diteliti dan rekomendasi untuk pembaca dan peneliti lanjutan.

BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan bab-bab terdahulu dan hasil analisis data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi dalam penelitian yang berjudul “Manajemen Pengembangan Kompetensi Dosen STAIL Surabaya” dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bahwa pelaksanaan manajemen pengembangan kompetensi dosen STAIL Surabaya melalui beberapa tahap. *Petama*, perencanaan. Berupa identifikasi, analisis kebutuhan dan menyusun skala prioritas. *Kedua*, pengorganisasian. Artinya pemetaan, pembagian dan penetapan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahlian. *Ketiga*, pelaksanaan. Di mana semua yang telah mendapatkan bagian dan penetapan tugas serta tanggung jawab berkerja sama dan sekaligus sama-sama kerja. Dan *keempat*, pengawasan. Di sini semua yang telah dan sedang berjalan diawasi secara seksama dan seteliti mungkin secara bersama-sama.

Sementara langkah-langkah teknis yang ditempuh, *(i)*, pembinaan kelembagaan oleh yayasan. *(ii)* pembinaan oleh PD Hidayatullah Surabaya. *(iii)* mengikutkan workshop penelitian jurnal ilmiah. *(iv)* dakwah di masyarakat (pengabdian masyarakat). *(v)* presentasi makalah di forum dosen. *(vi)* studi lanjut magister dan doktor.

(vii) penilaian dari kuisioner mahasiswa. (viii) mengundang praktisi dan ahli pendidikan tinggi.

2. Bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kompetensi dosen STAIL Surabaya dilatari oleh factor internal dan factor eksternal. Faktor internal berupa; *pertama*, Faktor internal meliputi visi, misi, tujuan, strategi pencapaian tujuan, sifat dan jenis kegiatan, dan jenis teknologi yang digunakan. *Kedua*, faktor eksternal meliputi kebijaksanaan pemerintah, sosio-budaya masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan tehnologi.
3. Bahwa kendala/hambatan manajemen pengembangan kompetensi dosen STAIL Surabaya berupa; *pertama*, adanya sebagian dosen yang kurang memperhatikan terhadap pentingnya metode baru. Dengan kata lain, metode lama tetap lebih baik. *Kedua*, sabagian dosen juga ada yang kurang paham terhadap konsep pendidikan dan pegajaran Hidayatullah yang diterapkan STAIL Surabaya. Mengingat tidak semua yang mengajar di STAIL Surabaya alumni Hidayatullah. *Ketiga*, pembinaan dari yayasan yang masih ‘menyamakan’ antara guru sekolah dasar, menengah dan atas dengan dosen STAIL Surabaya. *Keempat*, keterbatasan finansial STAIL Surabaya untuk pengembangan kompetensi dosen. Misalnya studi lanjut, baik S2, magister maupun S3, doktor. STAIL Surabaya hanya mampu memberikan kesempatan waktu. Namun belum berupa dorongan pendanaan.

B. Saran-Saran

Kemudian, saran-saran yang dapat disampaikan dari hasil analisis ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi KOPERTAIS

Sebagai lembaga pemerintah, Koordinator Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta, (KOPAERTAIS) Jawa Timur, diharapkan dan hendaknya semakin inten secara kontinyu dan berkesinambungan mengajarkan dan menganjurkan agar perguruan tinggi (PT) yang ada di bawahnya untuk berupaya dan berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dosen sesuai dengan bidang dan keahlian masing-masing. Sehingga, PT tersebut dapat menghasilkan dan mencetak generasi yang baik dan berkualitas. Karena – salah satunya – dengan cara itu secara tidak langsung akan mengangkat *grade* nilai lembaga tersebut. Termasuk dalam hal ini kepada STAIL Surabaya, yang juga berada dibawah koordinasi KOPERTAIS Jawa Timur.

2. Bagi YPP Hidayatullah Surabaya

Sebagai penyelenggara STAIL Surabaya, hendaknya YPP Hidayatullah Surabaya menyediakan kegiatan dan waktu khusus untuk pembinaan, peningkatan dan pengembangan kompetensi dosen STAIL Surabaya, di samping yang telah berjalan selama ini. Hal ini perlu agar tidak terjadi kesan ‘penyamarataan’ – sebagaimana disinggung dimuka oleh Ketua dan PK II STAIL Surabaya – antara guru KB/TK, SD, SMP dan SMA dengan dosen STAIL Surabaya. Karena amanah, tugas dan

tanggung jawab yang diemban dan dipikul masing-masing memang berbeda. Perbedaan dimaksud tidak hanya pada status jabatan guru atau dosen namun lebih kepada kompetensi yang harus dimiliki dan dikuasai. Diakui atau tidak, kredibilitas dan kapabilitas berkorelasi dengan hasil dan kualitas. Tidak hanya kuantitas.

3. Bagi STAIL Surabaya

Kerjasama dengan perguruan tinggi negeri maupun swasta di dan se-Surabaya yang telah berjalan selama ini hendaknya terus diperbaiki dan ditingkatkan. Dan akan lebih baik jika kemudian dapat memperluas dan melebarkan kerja sama dengan perguruan tinggi tingkat nasional bahkan internasional. Dengan cara ini – disadari atau tidak – telah mengenalkan eksistensi STAIL Surabaya dalam ranah pendidikan dan dakwah. Kerja sama yang dibangun tidak hanya masalah pendidikan namun juga tentang perekonomian – apalagi saat ini STAIL Surabaya membuka Program Studi (Prodi) baru Ekonomi Syariah (Eksya). Bisa juga dalam teknologi – karena tidak menutup kemungkinan suatu saat STAIL Surabaya berencana membuka Prodi Sain dan Tehnologi. Dan bidang-bidang lain yang memungkinkan untuk dilakukan.

4. Bagi Dosen

Hendaknya dosen STAIL Surabaya tidak mencukupkan diri terhadap pembinaan, pengembangan dan peningkatan kompetensi dosen yang telah berjalan di STAIL Surabaya dan juga YPP Hidayatullah Surabaya. Artinya, apa yang didapatkan dimiliki perlu diperbaiki dengan

cara-cara formal maupun non-formal. Cara formal misalnya, sering mengikuti seminar, workshop, diklat, pelatihan yang bersinggungan dengan bidang dan keahliannya. Di sini dosen bisa mengasah dan menambah pengetahuan yang barangkali belum diperoleh di tempat ia memberi kuliah. Dengan cara bertanya atau mengomentari materi yang disajikan secara lisan. Sementara cara non-formal bisa melalui aktif di forum diskusi dunia maya, jejaring sosial. Misal *facebook*, *twitter*, *WhatsUp* dan lain-lain yang semisalnya. Di forum ini, dengan sendirinya dosen akan mendapatkan ilmu dan pengetahuan materi yang didiskusikan. Di samping itu juga memperoleh kaidah-kaidah dalam menulis yang baik, benar, runut, runtut, rapi dan sistematis dari ulasan materi yang dibentangkan.

5. Bagi Peneliti Lanjut

Harus diakui bahwa penelitian ini masih jauh dari komprehensif dan sempurna. Masih banyak hal lain yang bersinggungan dengan kajian dalam penelitian ini, untuk melengkapi dan menyempurnakannya. Misalnya dalam penelitian kuantitatif yang fokus kajiannya masalah ‘Seberapa Besar Pengaruh Kompetensi Spiritual Dosen STAIL Surabaya Terhadap Pemahaman Mahasiswa’ atau ‘Seberapa Besar Pengaruh Kompetensi Spiritual Dosen STAIL Surabaya Terhadap Kinerjanya’. Bisa juga mengkaji mengenai bagaimana pengintegrasian kurikulum nasional dengan pesantren dalam mencetak generasi unggul. Dan lain-lain yang masih berkorelasi dengan penelitian ini. *Wallāhu a’lam bish-shawāb*.

DAFTAR PUSTAKA

AL-QUR'AN

al-qur'an al-karim dan terjemahnya, Syamilqur'an (Bandung: 2012) cet ke-III

BUKU

- A.M, Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008)
- 'Ammar, Hamid, *al-Jami'ah Bayn al-Risalah wa al-Muassasah*, (Cairo: al-Dar al-'Arabiyyah li al-Kitab, 1996), Cet.I
- 'Adil Barakat, Mohammad, (et. al.), *al-Tathwir al-Mahniy li A'dla'i Hay'at al-Tadris*, (Tunis: al-Munazhzhamah al-'Arabiyyah li al-Tarbiyah, 1998)
- Akhyak, *Profil Pendidik Sukses, Sebuah Formulasi dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Surabaya: Elkaf, 2005)
- Arif, Arifuddin, *Pengantar Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kultura, 2008)
- Bakry, Sama'un, *Menggagas Ilmu Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2005)
- B, Suryosubrata, *Beberapa Aspek Dasar Kependidikan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1983)
- Daradjat, Zakiah, *Islam untuk Disiplin Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1987)
- Hadi, Amirul & Haryono, *Motodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2005)
- Imran, Ali, “Manajemen Pendidikan; Substansi Inti dan Ekstnsi” dalam Ali Imran (ed.), *Manajemen Pendidikan; Analisis Substantif dan Aplikasinya dalam Institusi Pendidikan* (Malang: 2003)
- Isa Muhammad bin Isa bin Saurat, Abu, *al-Jami' as-Shahih wa Huwa Sunan at-Tirmidzi*, (Beirut: Dar al-Kitab al-Ilmiyat, tt), Juz. V,
- Mulyana, Dedi, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Paradigma Baru Ilmu Komunikasidan Ilmu Sosial Lainnya*, (Bandung: Rosdakarya, 2004)
- Mulyasa, Enco *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005)
- Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011)
- Nata, Abuddin, *Perspektif Islam tentang Hubungan Guru dan Murid*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001)
- Rohiyat, *Manajemen Sekolah; Teori Dasar dan Praktis*, (Bandung: PT. refika Aditama, 2010)

- Rohman, Arif, *Memahami Pendidikan dan Ilmu Pendidikan*, (Yogyakarta: Laksbang Mediatama, 2009)
- Tafsir, Ahmad, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992)
- Sujana, *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Non-Formal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Falah Production, 2004)
- Suharsaputra, Uhar, *Metode Penelitian; Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*, (Bandung: Adi Tama, 2012)
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfa Beta, 2013)
- Syaodih Sukmadinata, Nana, *Metode Penellitian Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010)
- Usman, Husaini, *Manajemen; Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)
- Uhbiyati, Nur, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 1997)
- Yasin, Fatah, *Dimensi-dimensi Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Sukses Offset, 2008)

INTERNET

- Suhaemi, Mimin, Emi “Manajemen Pengembangan Kompetensi Dosen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan dan Pengajaran”
<http://fkip.unma.ac.id/artikel-79>

JURNAL/MAKALAH/PAPER

- Al Mawardi, “Peningkatan Kompetensi Pedagogik Dosen Di Jurusan Teknik Sipil Politeknik Negeri Lhokseumawe”. *Makalah*. Politeknik Negeri Lhokseumawe, tts
- Andrizal, “Pengembangan Profesionalisme Dosen”, Paper dipresentasikan dalam acara *Prosiding Konvensi Nasional Asosiasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (APTEKINDO) ke 7 FPTK Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung*, 13 sd.14 November 2014
- Eka Surya, Desayu, “Kompetensi Dosen Terhadap Standarisasi Layanan Kepada Mahasiswa” *Makalah Ilmiah UNIKOM, Vol. 6, No. 2*
- Setiawati, Tati, “Media Pendidikan Gizi dan Kuliner” dalam , *Jurnal Vol. 1, No. 1 Oktober 2009*
- Sy-Zain, Romli, “Strategi Pengembangan Profesionalisme Dosen Di Indonesia (sebuah sumbang saran)” *Makalah*

KAMUS

Alya, Qonita, *Kamus Bahasa Indonesia untuk Pendidikan Dasar*, (Jakarta: PT Indah Jaya Adipratama, 2008).

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1996)

M. Echols, John dan Hassan Shadily, *Kamus Indonesia – Inggris*, (Jakarta: PT. Gramedia, 1992), Edisi Ke-3

Purwodarminto, WJS, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Indonesia, 2002)

TESIS

Mufron, Ali *Manajemen Pengembangan Mutu Guru, Tesis*, (Studi Kasus di MA Slafiyah Muadalah Pondok Tremas, Pacitan), (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013)

Adlina, Fadiyah, *Manajemen pengembangan sumber daya guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MAN Wonokromo Bantul, Tesis*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015)

Imran, Ali, “Manajemen Pendidikan; Substansi Inti dan Ekstnsi” dalam Ali Imran (ed.), *Manajemen Pendidikan; Analisis Substantif dan Aplikasinya dalam Institusi Pendidikan* (Malang: 2003).

Sofia Afritasari, “Pengaruh Kompetensi Dosen Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa” *Tesis*, (Surakarta : Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2013)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Ridhal Ahmadi
Tempat, Tanggal Lahir : Pamekasan, 01 Januari 1985
Alamat Rumah : Jl. Cumpat Kolun Makam, No. 8 Surabaya
Nama ayah : Mohammad Ramli
Nama Ibu : Sabtiyah
No. HP : 082152331222
Email : ridhal.ahmadi@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - SD Negeri Sanadaya I (Kelas 1-3)
 - MI Negeri Sanadaya I (Kelas 4-6)
 - MI Mansyaul Ulum Sanadaya
 - MTs Mansyaul Ulum Sanadaya
 - MA Mansyaul Ulum Sanadaya
 - STAI Luqman al hakim Surabaya
2. Pendidikan Non-Formal
 - Pesantren Mambaul Ulum Sanadaya
 - Pesantren Hidayatullah Surabaya
 - Radian English Course, Waru Barat

C. Pengalaman Kerja

Guru SMP Integral Luqman al Hakim Surabaya
Guru SMA Integral Luqman al hakim Surabaya
Guru SMP Integral Hidayatullah, Melak, Kutai Barat
Kepala SMP Integral Hidayatullah, Melak, Kutai Barat

D. Karya Tulis

1. Strategi Bimbingan Konseling dalam Meningkatkan Kedisiplinan Siswa SMP Integral Luqman al Hakim Surabaya, *Skripsi*
2. Manajemen Pengembangan Kompetensi Dosen STAI Luqman al hakim Surabaya, *Tesis*
3. *Ngajilah Nak!* dalam majalah Fosicap Mansya 2013, *artikel*
4. *Muhammad My Uswah*, bulletin *bmphnews*, 2012, *artikel*.
5. *Haji pembersih hati*, bulletin *bmphnews*, 2012, *artikel*.
6. *Penyakit Itu Bernama Kebencian*, *komasiana.com*, *artikel*.
7. *Mukmin Sejati berdasarkan Qur'an yang Suci*, *wordpress.com*, *artikel*
8. Lai-lain belum terpublikasikan.